

Ata n.º 1 Reunião do Júri

Aos 14 dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu na Sede da Junta de Freguesia, o júri designado por deliberação da reunião da junta de Freguesia, para preenchimento de um posto de trabalho correspondentes à categoria de Assistente Operacional da área funcional **Coveiro- Ref.ºC**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, composto pelos seguintes elementos:

Presidente: Carmen Sofia Bértolo Francisco, Professora do Quadro do Agrupamento de Escolas Domingos Sequeira.

Vogais efetivos: Marta Patrícia de Oliveira e Silva, Assistente Técnica na Câmara Municipal de Leiria que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Daniela Alberto da Costa, Assistente Técnica da União de Freguesias de Parceiros e Azoia.

Vogais suplentes: Raquel Sofia Ferreira Vital, Assistente Operacional da União das Freguesias de Parceiros e Azoia, e Joana Rita da Silva Conde e Sousa, Professora Adjunta na Escola Superior de Educação de Coimbra e membro da Assembleia de Freguesia.

Os elementos do júri procederam à análise do objeto do procedimento concursal e identificaram todos os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, para proceder à parametrização dos critérios de avaliação, aplicados em cada um dos métodos de seleção e respetiva ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final do método; elaboração dos avisos de abertura dos procedimentos, os quais constam do Anexo I (Procedimento Concursal Comum para um Assistente Operacional) e fazem parte integrante desta ata, de acordo com o perfil de competências previamente estipulado.

De seguida, deliberou o júri, por unanimidade, dar cumprimento ao estipulado na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e promover a publicação do aviso de abertura dos procedimentos.

Nada mais havendo a acrescentar, a presidente do júri deu por terminada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, assinada por todos os elementos do júri.

Parceiros, 14 de outubro de 2024

O Júri:

Presidente: 

1.º Vogal Efetivo: 

2.º Vogal Efetivo: 

A N E X O I

Procedimento concursal comum, tendo em vista a ocupação de 1 (um) postos de trabalho da carreira de assistente operacional - Ref.ªC, previsto e não ocupado, constante do mapa de pessoal da União de Freguesia de Parceiros e Azoia, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Caracterização do Posto de Trabalho

O posto de trabalho a concurso, caracteriza-se pelo exercício de funções, descritas no Mapa de Pessoal para o ano de 2024 da União de Freguesia de Parceiros e Azoia na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente:

Ref.ª C-Coveiro: *“Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Nomeadamente, manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos necessários à execução de trabalhos; Realização de trabalhos de limpeza, manutenção e vigilância dos cemitérios e zonas envolventes; Proceder à abertura de sepulturas com dimensões adequadas à urna; Execução de inumações, transladações, exumações e outros serviços próprios dos cemitérios; Cumprir as formalidades legais e regulamentares e apoiar as diligências ou intervenções das autoridades nos cemitérios; Executar outras tarefas desde que lhes sejam solicitadas superiormente, desde que relacionadas com a sua atividade, e de acordo com as necessidades da entidade empregadora pública”*”, conjugado com o que consta do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à LTFP, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Grau de complexidade funcional 1).

Métodos de Seleção a aplicar: *Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, na sua redação atual, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e*



Avaliação Psicológica (AP) ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), exigíveis ao exercício da função, conforme aplicável.

Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro.

1) PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

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 da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será de natureza prática, individual e terá a duração de cerca de 30 minutos: simulação de tarefas inerentes à função, utilizando os instrumentos de trabalho necessários, métodos adequados à realização da tarefa, bem como os equipamentos de proteção individual.

2) AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica (AP), 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 seguinte perfil de competências:

- Responsabilidade e compromisso com o serviço (Competência Essencial);
- Orientação para o serviço público (Competência Essencial);
- Planeamento e Organização (Competência Essencial);
- Análise da informação e sentido crítico (Competência Essencial);
- Iniciativa e Autonomia (Competência Desejada);

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto ou não apto.

3) ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Entrevista de avaliação das competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorando-se cada um dos parâmetros a seguir identificados. Caso a EAC, seja efetuada pelo júri do procedimento concursal,

a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Em que:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores----- $\geq 70\%$ e $<100\%$ - Bom
- 12 valores----- $\geq 50\%$ e $<70\%$ - Suficiente
- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $<50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $<30\%$ - Insuficiente

Parâmetros:

A) Interesse e motivação profissionais – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.

Valoração:

- Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego;
- Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego;
- Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego;
- Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;
- Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

B) Sentido de organização e capacidade de inovação – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas.

Valoração:

- Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação;

- Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação;
- Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação;
- Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação;
- Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.

C) Capacidade de relacionamento – avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e públicos em torno da discussão curricular.

Valoração:

- Insuficiente – 4 valores: demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento;
- Reduzido – 8 valores: demonstrou pouca capacidade de relacionamento;
- Suficiente – 12 valores: demonstrou capacidade de relacionamento;
- Bom – 16 valores: demonstrou muito boa capacidade de relacionamento;
- Elevado – 20 valores: demonstrou excelente capacidade de relacionamento.

D) Capacidade de expressão e fluência verbal – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Valoração:

- Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação;
- Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
- Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
- Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
- Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

E) Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.

Valoração:

- Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;
- Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
- Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
- Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
- Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final (OF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EAC = Entrevista avaliação de competências

Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a alínea c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

1) AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, e tipo de funções exercidas, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Habilitações Académicas (HA):

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar- 16 valores;
- Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar- 20 valores.

Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 3 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na

formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem formação profissional = 0 valores
- Formação profissional = 50 horas = 8 valores;
- Formação profissional = 75 horas = 10 valores;
- Formação profissional = 100 horas = 16 valores;
- Formação profissional = 200 horas = 18 valores;
- Formação profissional > 200 horas = 20 valores.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas.

Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal.

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem experiência profissional = 0 valores
- Experiência profissional = até 2 anos = 4 valores
- Experiência profissional = de 2 a 5 anos = 8 valores
- Experiência profissional = de 5 a 10 anos = 12 valores
- Experiência profissional = de 12 a 15 anos = 16 valores
- Experiência profissional > 15 anos = 20 valores

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional



2) ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Nos moldes enunciados anteriormente

ORDENAÇÃO FINAL

A **ordenação final (OF)** será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação das competências

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual.

Nos casos em que, após aplicação do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente:

- Maior tempo de experiência profissional comprovada, na área de atividade a recrutar;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro “Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer”, do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;

Candidato com a melhor classificação no parâmetro “Interesse e motivação profissionais”, do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.