

### 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 o Procedimento Concursal Comum, para preenchimento de um posto de trabalho correspondentes à categoria de Assistente Operacional da área funcional **Cantoneiro- Ref.ªB**, 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.

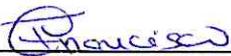
Os elementos do júri procederam à análise do objeto do procedimento concursal e identificaram todos os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, para proceder à parametrização dos critérios de avaliação, 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- Ref.ªB, 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: Marta Patrícia de Oliveira e Silva

2.º Vogal Efetivo: Daniela Costa

## A N E X O I

Procedimento concursal comum, tendo em vista a ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira de assistente operacional - Ref.ªB, previstos e não ocupados, 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 B- Cantoneiro:** *“Proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras e extirpação de ervas; responsabilizar-se pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos”, “*, 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: consistirá em podar arbustos com recurso a tesoura e corta sebes; limpar bermas e valetas com recurso a roçadora e outras ferramentas.

## 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

EPS = 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

  
Denise Costa



**PARCEIROS**  
União de  
Freguesias **AZOIA**

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.