

Ata de Reunião do Júri n.º 1

-----Aos vinte e cinco dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 5 postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (Serviços Gerais), previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercerem funções nos diversos Setores/ Divisões Municipais.-----

-----O Júri é constituído pelo Presidente Isac António Monteiro Reina Moreira, Chefe da Divisão de Serviços Ambientais, pelos vogais Tânia Cristina da Silva Oliveira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Diogo Aventino Macedo Faria, Coordenador da Divisão de Gestão de Edifícios e Equipamentos.-----

-----Com a presente reunião, propôs-se o Júri, nos termos do disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, (adiante designada por Portaria), definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

-----Para efeitos da alínea g), do n.º 3, do art.º 11.º da Portaria, o recrutamento será aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4, do art.º 30.º da lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Conforme o parecer INF_DSAJAL_CG_7327/2019, de 8 de agosto, da Comissão e Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDRN) e do qual mereceu a concordância do Júri do procedimento, os trabalhadores com vínculo de emprego público não gozam de qualquer direito de preferência no procedimento concursal aberto ao abrigo do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP.-----

-----Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a Prova de Conhecimentos (PC), e a Avaliação Psicológica (AP). Caso o candidato se encontre na situação prevista no n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a não ser que o candidato o afaste por escrito. -----

-----Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais bem como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao caráter e natureza do presente recrutamento, a

utilização dos métodos de seleção será efetuada nos termos do artigo 19.º da Portaria, sempre que se verifiquem mais de 20 candidaturas:-----

-----O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos após comprovação do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos na instrução da candidatura.-

----- A 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 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.-----

-----A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas e comportamentais necessárias ao exercício da função a concurso. A prova será de natureza prática, com a duração máxima de 30 minutos e consistirá do seguinte:-----

-----Manipulação de máquinas e ferramentas e sua identificação, no âmbito das funções a desempenhar nos serviços de serralharia, carpintaria, eletricidade, pintura, construção civil; Recolha e remoção de resíduos urbanos e realização das tarefas inerentes à função de jardinagem; Execução de tarefas de limpeza, higienização e manutenção de um espaço, cumprindo as regras aplicáveis ao uso de material, manuseamento de instrumentos, incluindo a correta utilização dos equipamentos de natureza individual.-----

-----As provas serão classificadas de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:-----

-----**A** - Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;-----

-----**B** - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;-----

-----**C** - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;-----

-----**D** - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.-----

-----A classificação resulta da média aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas, nos seguintes termos:-----

----- $PC = A + B + C + D/4$ -----

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

-----PC = Prova de Conhecimentos-----

-----A = Atitude perante a tarefa-----

-----B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios-----

-----C = Regras de segurança do trabalho-----

-----D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa-----

-----Os candidatos serão avaliados e classificados de acordo com a grelha anexa à presente Ata (Anexo I).-----

-----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 aplicação deste método de seleção, obedecerá ao estipulado no artigo 21.º da Portaria.-----

-----A avaliação psicológica é valorada de acordo com o n.º 2, do artigo 21.º da Portaria, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

-----Na **Avaliação Curricular (AC)**, será ponderado 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 do desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:-----

----- $AC=35\% \times HA + 15\% \times FP + 40\% \times EP + 10\% \times AD$ -----

-----a) Na **Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade da habilitação exigível bem como a posse de nível académico ou habilitação superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, certificada pelas entidades competentes. Aos candidatos com escolaridade obrigatória, será atribuída a classificação de 18 valores e aos candidatos com habilitação superior à exigida para as funções a concurso, 20 valores.-----

-----b) Na **Formação Profissional (FP)**, apenas será considerada a formação profissional obtida nos últimos 10 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, assim ponderadas:-----

-----Sendo que o número de horas serão calculadas da seguinte forma:-----

Até 14h	12 valores
Entre 15h a 28 h	14 valores
Entre 29h a 40h	16 valores
Superior a 40h	20 valores



-----O certificado da ação de formação que não mencionar a data e o número de horas, não será considerado.-----

-----c) **A Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades atinentes ao 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 ser sempre comprovado, e será valorado de acordo com a tabela que se segue:-----

Até 3 anos	12 valores
≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores
≥ 6 anos e < 9 anos	16 valores
≥ 9 anos e < 15 anos	18 valores
≥ 15 anos	20 valores

-----d) Na **Avaliação do Desempenho (AD)**, será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do seguinte modo:-----

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 valores
Sem avaliação de desempenho	10 valores
Desempenho bom/ adequado	14 valores
Desempenho muito bom/ 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, tendo o Júri deliberado que incidirá nos comportamentos associados às competências abaixo elencadas e adequadas às funções em específico, todas com a mesma ponderação:-----

-----Realização e orientação para resultados;-----

-----Trabalho de equipa e cooperação;-----

-----Relacionamento interpessoal;-----

-----Adaptação e melhoria contínua.-----

-----Este método de seleção será valorado segundo os níveis qualificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----De acordo com o n.º 4, do art.º 21.º da Portaria, ficam excluídos, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados o método ou fases seguintes e os candidatos que tenham obtido um Juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

-----A Classificação Final (CF) será a resultante da pontuação obtida nos métodos indicados de seleção e expressa na escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $CF = (PC \times 100\%) + (AP \times Apto)$ ou $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$.-----

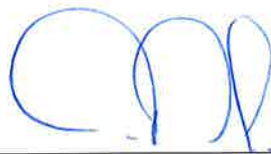
-----Os critérios de ordenação preferencial são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista a igualdade de valorações, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: I) o candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovada; II) candidato com maior n.º de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o posto de trabalho, devidamente comprovada; III) o candidato com habilitação literária superior à exigida devidamente comprovada.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.-----

O JÚRI,



ISAC ANTÓNIO MONTEIRO REINA MOREIRA



TÂNIA CRISTINA DA SILVA OLIVEIRA



DIOGO AVENTINO MACEDO FARIA

PROVA DE CONHECIMENTOS AO (SERVIÇOS GERAIS)				
PARÂMETROS	ELEVADO - 18 A 20 VALORES	BOM - 15 A 17 VALORES	SUFICIENTE - 10 A 14 VALORES	INSUFICIENTE - 0 A 9 VALORES
A - Atitude perante a execução da tarefa	Elevado interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa	Bom interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa	Adequado interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa	Reduzido interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa
B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios	Elevado conhecimento na escolha e utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa	Bom conhecimento na escolha e utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa	Conhecimento adequado na escolha e utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa	Conhecimento reduzido na escolha e utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa
C - Regras de segurança do trabalho	Elevado conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos no desempenho das tarefas propostas	Bom conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos no desempenho das tarefas propostas	Conhecimento adequado das normas e procedimentos de segurança exigidos no desempenho das tarefas propostas	Conhecimento reduzido das normas e procedimentos de segurança exigidos no desempenho das tarefas propostas
D - Qualidade e rapidez na execução da tarefa	Elevado domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa	Bom domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa	Adequado domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa	Reduzido domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa
PC = SOMA DA CLASSIFICAÇÃO OBTIDA EM CADA PARÂMETRO/4				