



Procedimento concursal, para preenchimento de 1 posto de trabalho, a termo resolutivo certo na carreira e categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro) – Ref.º AO/01/2025

ATA NÚMERO UM (Definição de critérios de Avaliação)

1 – Ao décimo dia do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri designado para o procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, composto pelos seguintes elementos: Ana Paula Nogueira Sousa, na qualidade de presidente do júri, Maria José Dias Gonçalves Barros e António Fernando Moreira da Silva, como vogais efetivos.

2 – Os membros do júri procederam à análise do objeto do procedimento concursal e identificando os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, para proceder à parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados, de acordo com o Despacho da Sra. Presidente datado de 26 de março de 2025, e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências e sistema de valoração final de cada método (os quais constam do anexo que faz parte integrante desta ata).

3 – E nada mais havendo a deliberar, encerrou-se a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Vilela, Paredes, 10 de abril de 2025

O Júri:

Presidente: Ana Paula Sousa (Ana Paula Sousa)

1º Vocal efetivo: Maria José Barros (Maria José Barros)

2º Vocal efetivo: António Fernando Silva (António Fernando Silva)



Procedimento concursal, para preenchimento de 1 posto de trabalho, a termo resolutivo certo na carreira e categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro) – Ref.^a AO/01/2025.

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO:

O posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercício de funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretrizes 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, assegurar a limpeza e conservação das instalações; colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxiliar a execução de cargas e descargas; realizar tarefas de arrumação e distribuição; pinturas; reparação de vias, utilização de meios mecânicos para limpeza e deservagem de ruas e vias; executar outras tarefas simples, não especificadas de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. Procede à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem, das vias públicas, limpeza de chafariz, remoção de lixeiras e extirpação de ervas.

Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. O posto de trabalho prevê que o trabalhador seja detentor de carta de condução de veículo automóvel, para transporte dos materiais necessários ao exercício das suas funções / tarefas e atividades. de Freguesia.

REQUISITOS HABILITACIONAIS:

Escalaridade obrigatória de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.^º 1 do artigo 86.^º da LTFP, nos seguintes termos:

- a) 4.^º Classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;
- b) 6.^º ano de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980;
- c) 9.^º ano de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01 de janeiro de 1981;
- d) 12.^º ano de escolaridade para os candidatos matriculados nos 1.^º ou 2.^º ciclo do ensino básico ou no 7.^º ano de escolaridade, a partir de 01 de setembro de 2009.

Nos termos da alínea c) do n.^º 1 do artigo 86.^º da LTFP, não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

REQUISITOS ESPECIAIS:

Ser detentor de carta de condução de veículo automóvel, para condução dos veículos afetos à Junta de Freguesia.

Métodos de seleção a utilizar, de acordo como Despacho datado de 26 de março de 2025 e nos termos do disposto do artigo 36.^º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado artigo 17.^º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro:

AVALIAÇÃO CURRICULAR

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 a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 16 valores

Nível habilitacional superior ao exigido para a 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 a partir de 01/01/2022, 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:

- Formação profissional ≤ 7 horas = 10 valores;
- Formação profissional ≤ 14 horas = 12 valores;
- Formação profissional ≤ 21 horas = 14 valores;
- Formação profissional ≤ 28 horas = 16 valores;
- Formação profissional ≤ 35 horas = 18 valores;



AP Impar
ASL

Formação profissional > 35 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, cada semana a 5 dias, e cada meio-dia o equivalente a 3h:30m.

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 e refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas e com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, e resulta da ponderação do seguinte parâmetro:

Experiência Profissional – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em áreas relacionadas com a área do procedimento concursal, nas áreas de assistente operacional coveiro, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração:

Experiência profissional ≤ 1 ano = 10 valores

Experiência profissional ≤ 2 anos = 14 valores

Experiência profissional ≤ 4 anos = 16 valores

Experiência profissional > 4 anos = 20 valores

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilidades académicas;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

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.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de 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.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- a) 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.
- b) ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.



*Luis Izquierdo
F.S.L.*

- c) **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.
- d) **INICIATIVA:** Agir proativamente 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 as solicitações da organização.
- e) **ORIENTAÇÃO PARA A INCLUSÃO:** Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.
- f) **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.

Cada competência e comportamento será avaliado de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma (1 valor por cada comportamento evidenciado; 0 valores por cada comportamento não evidenciado).

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da soma das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F)$$

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:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria.

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 "Orientação para o Serviço Público", do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Orientação para os Resultados", do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Orientação para a Segurança", do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

Considerando o elevado número de candidaturas que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais e atendendo à celeridade de acordo o Despacho datado de 26 de março de 2025, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria, no pressuposto de existirem candidatos admitidos ao procedimento concursal em número igual ou superior a 30 candidatos, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, ou seja, será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento o 1.º método de seleção, estando a aplicação do segundo método de seleção, prevista apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método, a convocar por conjuntos sucessivos de 15



candidatos, por ordem decrescente do resultado obtido no primeiro método de seleção (em caso de igualdade pontual serão selecionados todos os candidatos que obtenham a mesma nota que seja necessária para obter os 15 candidatos), respeitando as prioridades legais da situação jurídico-funcional.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Aua Paula Nogueira Sousa.

Zupan

F.S.