



H. U. de
C. U. de
A. J.

Procedimento concursal – Assistente Operacional

ATA I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de três postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – Referência B.

Aos sete dias do mês de abril de dois mil e vinte um, pelas catorze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia da União das Freguesias de Moura (Santo Agostinho e São João Baptista) e Santo Amador em reunião realizada no dia 26 de fevereiro de 2021.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Ana Helena Condeça Sampaio, na qualidade de Presidente; Vítor Manuel Cantiga Afonso Ourives e Mário António Lopes Valério, ambos na qualidade de vogais efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

PONTO II: Aplicação dos métodos de seleção.

PONTO III: Definição dos critérios de desempate.

PONTO IV: Notificações aos candidatos.

PONTO I – Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho (anexo I) – Referência B, aprovado pelo Órgão Executivo, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.

Considerando que:

- As alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 janeiro, doravante Portaria,



12-0-2014
Cely Af.

Procedimento concursal – Assistente Operacional

estabelecem como competência do júri a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, a definição do tipo de prova, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- O Órgão Executivo da União das Freguesias de Moura e Santo Amador deliberou a realização de um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, tem uma valoração de 45%. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



H. U. de
celiz Af.

A **prova de conhecimentos será de natureza prática**, de forma oral e de realização individual, com a duração de 25 minutos e valoração de 20 valores. Os critérios de avaliação serão os seguintes:

A.1) Mudança do disco e fio de motoroçadoura – Ponderação de 40%

- Desistência – 0 valores;
- Mudança de disco para fio incorreta – 8 valores;
- Mudança de disco para fio correta, mas demorada (> 15 minutos) – 12 valores,
- Mudança de disco para fio correta (< 15 minutos) – 20 valores.

A.2) Sinalização da via a intervir - Ponderação 20%

- Desistência – 0 valores;
- Incorreta sinalização da via, com mais do que 50% dos sinais instalados incorretamente – 8 valores;
- Incorreta sinalização da via, com 50% ou menos dos sinais instalados incorretamente – 12 valores,
- Correta sinalização da via, com todos os sinais instalados corretamente – 20 valores.

A.3) Identificação dos equipamentos e instrumentos de trabalho necessários às funções do posto de trabalho - Ponderação 20%

- Desistência - - 0 valores
- Não soube identificar nenhum dos equipamentos necessários – 8 valores;
- Identificou corretamente 50%, ou menos, dos equipamentos necessários – 12 valores;
- Identificou corretamente mais de 50% dos equipamentos necessários – 16 valores,
- Identificou todos os equipamentos necessários – 20 valores.

A.4) Identificação de equipamentos de proteção individual necessários às funções do posto de trabalho – Ponderação 20%

- Desistência - - 0 valores
- Não identificou nenhum dos equipamentos de proteção individual – 8 valores;
- Identificou corretamente 50%, ou menos, dos equipamentos de proteção individual – 12 valores;
- Identificou corretamente mais de 50% dos equipamentos de proteção individual – 16 valores,
- Identificou todos equipamentos de proteção individual – 20 valores.

A prova de conhecimentos e respetiva ficha de avaliação encontram-se anexas à presente ata (Anexo II).



revisão
celly Af.

B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, e 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase, e para os candidatos que tenham completado o método, ou quando o método seja realizado numa única fase, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

C) Avaliação Curricular (AC):

Este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, e tem por objetivo avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

C. 1 Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

Habilitações académicas ou profissionais (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do procedimento concursal.	16



10-0-0-0-0
Celly Af.

Procedimento concursal – Assistente Operacional

Habilitação superior à legalmente exigível.

20

Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 25 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 25 horas e inferior a 45 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 45 e inferior a 65 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 65 horas.	20

Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	12



Revisão
Cely Af.

Procedimento concursal – Assistente Operacional

Entre 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Igual ou superior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, relativa ao último biénio de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;

2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

C. 2) A Classificação final da AC será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através das seguintes fórmulas: $AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,35 EP + 0,10 AD$.

Para cada candidato admitido a este método de seleção será preenchida uma ficha de avaliação curricular (Anexo III).

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações



Handwritten signature in blue ink.

Procedimento concursal – Assistente Operacional

sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são seleccionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

E) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

E.1) Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e dos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e 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.

E.2) A Avaliação da EPS efetua-se segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual (Anexo III) contendo o resumo dos



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'P. de Sá'.

Procedimento concursal – Assistente Operacional

temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

E.3) O resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações dos parâmetros de avaliação.

E.4) Os parâmetros de avaliação:

- **Conhecimentos específicos, formação e experiência:** avalia se a experiência, os conhecimentos e a formação que cada candidato detém são relevantes para o exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho, e que conhecimentos específicos detém em matéria de Juntas de Freguesia.
- **Motivação e orientação para o exercício das funções:** afere quais os motivos da candidatura, quais as expectativas profissionais e o interesse pelas funções caracterizadoras do posto de trabalho.
- **Atitude, responsabilidade e compromisso:** avalia a forma como o candidato entende a responsabilidade, o grau de comprometimento que pode vir a ter com a Junta de Freguesia e como pode contribuir para a uma boa imagem da autarquia, e que tipo de atitude mantém perante o trabalho e na entrevista.
- **Capacidade de comunicação:** avalia a capacidade de compreensão, argumentação perante as questões que lhe são colocadas
- **Relacionamento interpessoal:** avalia a forma como se relaciona com os outros e como gere eventuais conflitos.

E. 5) Os parâmetros de avaliação são avaliados pela seguinte forma:

- Nível insuficiente – 4 valores;
- Nível reduzido – 8 valores;
- Nível suficiente – 12 valores;
- Nível bom – 16 valores;
- Nível elevado – 20 valores.

F) A **Classificação final (CF)** obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$.



revisão
Cely Af.

Procedimento concursal – Assistente Operacional

- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$.

PONTO II – Aplicação dos Métodos de Avaliação.

Considerando as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e a deliberação do órgão executivo em reunião realizada em 26 de fevereiro de 2021, os **métodos de avaliação serão aplicados num único momento**, não obstante podendo vir a optar-se pela utilização dos métodos de forma faseada, em virtude do eventual número de candidatos admitidos ao procedimento concursal, conforme o disposto no n.º 3 e n.º 4 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Neste contexto, e caso os métodos de avaliação venham a aplicar-se num único momento, o júri deliberou, de forma a promover a celeridade e otimização de recursos financeiros que, em caso de aplicação num único momento, **a avaliação dos métodos será faseada**, conforme previsto no n.º 2 do artigo 7.º da Portaria, caso em que só será avaliado no método seguinte o candidato com aproveitamento no método anterior.

A avaliação faseada dos métodos de seleção foi aprovada com por unanimidade.

PONTO III – Definição dos critérios de desempate.

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em Autarquias Locais.
2. Carta/Formação Manobrador de Máquinas em Estaleiro;



3. Formação Jardinagem;
4. Formação Aplicação Fitofarmacêuticos.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

5. Ponto IV – Notificação dos candidatos.

O júri deliberou, por unanimidade, ___ votos a favor/___ votos contra/___ abstenções), que as notificações e comunicações dirigidas aos candidatos serão asseguradas pela trabalhadora designada pela Junta de Freguesia para o efeito.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas dezasseis horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.

Anexos:

Anexo I – Perfil de Competências

Anexo II - Prova de Conhecimentos e Ficha de Avaliação;

Anexo III – Ficha Individual de Avaliação Curricular;

Anexo IV – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri

Ana Helena Condeça Sampaio

[Assinatura]

[Assinatura]

ANEXOS

ANEXO I
