

ATA N° 1

Em 10/02/2023 reuniu, na Sede da Junta de Freguesia de Mirandela, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional (serviços operacionais/limpeza urbana) – **Ref° B** do Procedimento.

Constituição do Júri (**Ref° B**):

Presidente – Luís Manuel do Nascimento, Encarregado Operacional da Junta de Freguesia de Mirandela;

1.º Vogal – José Joaquim Velho Sapage, Assistente Operacional, substituindo o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal – Vanessa Alexandra Dias Cardoso, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Mirandela.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Ref° B – Assistente operacional- Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de assistente operacional (área funcional de serviços operacionais/limpeza urbana), nos termos do mapa a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1 com o seguinte Conteúdo Funcional, conforme descritas no Mapa de Pessoal para 2023:

- Atribuições: 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. Com grau de complexidade funcional 1, executam funções de carácter manual relacionados com a remoção de lixos ou equiparados, varredura e limpeza de ruas, fossas, sumidouros e sargetas, espaços urbanos, recolha de resíduos sólidos, lavagem das vias públicas e extirpação de ervas e infestantes nas bermas das vias e arruamentos da

yosé

Freguesia bem como em outros espaços sob a tutela da autarquia. Efetuar a conservação e manutenção da limpeza dos cemitérios que são da responsabilidade da autarquia, bem como cuidar dos mesmos. Responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LGTFP.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Métodos de Seleção e utilização Faseada:

Nos termos do n.º1 do art.º 17.º e n.º2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- A. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, por afastar o método de Avaliação Curricular (AC), aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36º da LGTFP.
- B. Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)- para os restantes candidatos.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou a menção classificativa de não apto no método de avaliação psicológica. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos posto(s) de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo - Prova Conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A prova será realizada individualmente, de forma escrita, com perguntas de escolha múltipla e terá a duração máxima de 60 minutos. A prova será constituída por 20 perguntas de escolha múltipla gerais, e 20 perguntas de escolha múltipla específica, cada uma valendo 1 valor. Cada pergunta não respondida vale 0 valores, sendo que, por resposta errada será descontado 1 valor. O resultado final será a média aritmética das duas partes, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Terceiro - Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros:

- a) Nível habilitacional – NH
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função – FP
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas – EP

A yosi

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (NH + FP + EP) / 3$$

Em que:

Nível habilitacional (NH):

Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho - escolaridade obrigatória em função da idade de acordo com a respetiva data de nascimento - 18 valores;

Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - 20 valores;

Formação Profissional (FP):

Serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores).

- Sem formação ou não relacionadas com a área - 8 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 10 horas - 10 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 e 20 horas - 12 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 14 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 16 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 18 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 6 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

Experiência Profissional (EP):

Avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura.

- Sem experiência profissional - 10 valores;
- Experiência inferior a 1 ano - 12 valores;
- Experiência igual a 1 ano e inferior a 2 anos - 14 valores;
- Experiência igual a 2 anos e inferior a 3 anos - 16 valores;
- Experiência igual a 3 anos e inferior a 4 anos - 18 valores;
- Experiência igual ou superior a 4 anos - 20 valores;



As ponderações dos fatores (NH, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto - Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica 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 duas fases.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula da classificação final.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia, conforme descritas na Portaria 359/2013, de 13 de dezembro:

- Orientação para o serviço público- competência avaliada de 0 a 10%;
- Conhecimentos e experiência - competência avaliada de 0 a 10%;

yosé

- Organização e método de trabalho- competência avaliada de 0 a 10%;
- Trabalho de equipa e cooperação- competência avaliada de 0 a 10%;
- Inovação e qualidade- competência avaliada de 0 a 10%;
- Adaptação e melhoria contínua- competência avaliada de 0 a 10%;
- Relacionamento interpessoal- competência avaliada de 0 a 10%;
- Iniciativa e autonomia- competência avaliada de 0 a 10%;
- Responsabilidade- competência avaliada de 0 a 10%;
- Compromisso com o serviço- competência avaliada de 0 a 10%;

O presente método de seleção será valorado na escala de 0 a 20 valores sendo a valoração considerada até às centésimas, calculada com base na soma das percentagens obtidas na avaliação de cada uma das competências, de acordo com a fórmula:

$$\text{Avaliação} = \Sigma (\text{avaliações percentuais obtidas em cada competência}) / 5$$

Sexto- A ordenação final dos candidatos (OF):

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

$$\text{OF} = 70\% \text{PC} + 30\% \text{EAC} \text{ ou } \text{OF} = 70\% \text{AC} + 30\% \text{EAC}$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Sétimo - candidato com deficiência:

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Oitavo - Verificação dos requisitos de admissão:

Nos termos do n.º 1 do art.º 16.º da Portaria, terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procederá, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão.

Todas as decisões foram tomadas por unanimidade e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Seis de Aníbal do Nascimento
José

José Alexandre Dias Ceidob

