

## ATA N.º 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO

#### FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Aos vinte e seis dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, reuniu no edifício da Junta de Freguesia de Soutelo o júri, designado por deliberação do órgão executivo, datado de vinte e sete de maio de dois mil e vinte e cinco, constituído por João Carlos Pereira Gomes de Faria, como presidente, Paula Cristina Pires Rodrigues e Márcia Filipa Laranjeira Fernandes, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho **assistente operacional – Cantoneiro**.

De acordo com a deliberação acima referida, são aplicados apenas os dois métodos de seleção obrigatórios, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os restantes candidatos, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

#### **Métodos de seleção:**

**1. Prova de Conhecimentos (PC)** destinada a avaliar os conhecimentos dos candidatos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova prática de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os critérios de valoração da grelha em anexo à presente ata — Anexo 1, expressa até as centésimas. Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, tendo a duração de 30 minutos, com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de execução, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados. A avaliação terá em conta o processo de execução da tarefa, incluindo todas as distintas fases que o compõem, assim como a correta e distinta utilização dos equipamentos/máquinas e ferramentas para o efeito. Será avaliado o nível de conhecimentos referentes a: Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de condução, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente condução e manutenção de viatura bem como outras pequenas tarefas associadas às competências desenvolvidas na unidade orgânica onde está inserido.

2. **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido.

3. **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Acadêmicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

3.1. **HA - Habilitações Acadêmicas:** é ponderada a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

| Grau acadêmico           | Classificação |
|--------------------------|---------------|
| 12º ano                  | 20 valores    |
| 9º ano                   | 16 valores    |
| 6º ano                   | 12 valores    |
| Escolaridade obrigatória | 10 valores    |

3.2. **FP = Formação Profissional:** são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| Mais de 50 horas de formação      | 20 valores |
| Mais de 40 a 50 horas de formação | 18 valores |
| Mais de 30 a 40 horas de formação | 16 valores |
| Mais de 20 a 30 horas de formação | 14 valores |
| 10 a 20 horas de formação         | 12 valores |
| Menos de 10 hora de formação      | 10 valores |

- Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) consideram-se apenas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

3.3. **EP = Experiência Profissional:** incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e respetivo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

|                                          |            |
|------------------------------------------|------------|
| Mais de 5 anos de tempo de serviço       | 20 Valores |
| Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço | 18 Valores |
| Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço | 14 Valores |
| Até 1 ano de tempo de serviço            | 10 Valores |

- Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao

candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

**3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD)** - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Com avaliação de desempenho:

|                       |            |
|-----------------------|------------|
| Desempenho Excelente  | 20 valores |
| Desempenho Relevante  | 16 valores |
| Desempenho Adequado   | 12 valores |
| Desempenho Inadequado | 8 valores  |

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

**AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (40%) + AD (10%)**

**4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: Orientação para o serviço público, Organização e método de trabalho, Otimização de recursos, Iniciativa e autonomia, Orientação para a segurança e conhecimentos e experiência, tendo como referência o perfil de competências definido.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: **EAC=(10A+10B+10C+10D+10E+10F)/100**

5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores/não apto, num dos métodos.

6. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e de acordo com as seguintes fórmulas: **OF = PC (100%)**

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP

**OF = AC (70%) + EAC (30%)**

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências

7. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método.

7.1. Na prova de conhecimentos, avaliação curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

7.2. A avaliação psicológica será avaliada através das menções *apto* e *não apto*.

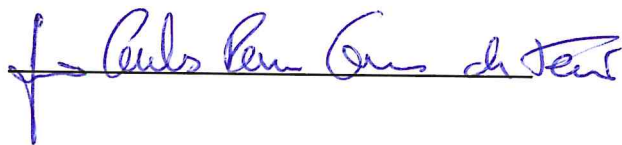
8. De acordo com o nº 1 do artigo 19.º da mencionada Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, poderá vir a optar-se pela sua utilização faseada, depois de definido o universo de candidatos admitidos aos concursos, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

9. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados os seguintes critérios de preferência:

1º Candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada.



Paulo Cristino Pires Rodrigues

Márcia Filipa Laranjeira Fernandes

**Anexo 1 - Grelha de Avaliação da Prova Prática De Conhecimentos**

**A. Preparação para a tarefa a desempenhar — ponderação 30%**

Avaliação do conhecimento para a função e da preparação do candidato para a execução da tarefa.

| Designação           | Valoração | Nota atribuída |
|----------------------|-----------|----------------|
| Má preparação        | 4         |                |
| Fraca preparação     | 8         |                |
| Adequada preparação  | 12        |                |
| Boa preparação       | 16        |                |
| Excelente preparação | 20        |                |

**B.**

**Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas - ponderação 25%**

Avaliação do domínio e conhecimento do candidato quanto à manipulação das máquinas/equipamentos e ferramentas.

| Designação                                     | Valoraçã<br>o | Nota atribuída |
|------------------------------------------------|---------------|----------------|
| Manipulação incorreta                          | 4             |                |
| Deficiente manipulação                         | 8             |                |
| Manipulação adequada com prática de utilização | 12            |                |
| Boa manipulação e prática de utilização        | 16            |                |
| Excelente manipulação                          | 20            |                |

**C. Segurança no trabalho - ponderação 15%**

Avaliação da aptidão para cumprimento das normas de HST.

| Designação                                                                                                          | Valoraçã<br>o | Nota atribuída |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|
| Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança.                                 | 4             |                |
| Usou incorretamente os EPI'S                                                                                        | 8             |                |
| Usou corretamente os EPI'S, mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança.  | 12            |                |
| Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento geral e preocupação em cumprir as normas de HST.   | 16            |                |
| Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento elevado e preocupação em cumprir as normas de HST. | 20            |                |

**D. Qualidade do trabalho efetuado - ponderação 25%**

Avaliação da qualidade do trabalho executado.

| Designação                                                                           | Valoraçã<br>o | Nota atribuída |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|
| Trabalho executado com erros e defeitos graves                                       | 4             |                |
| Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção | 8             |                |
| Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento.                     | 12            |                |
| Trabalho bem executado sem erros ou defeitos                                         | 16            |                |
| Excelente trabalho executado.                                                        | 20            |                |

**E.**

**Tempo de execução — ponderação 5%**

Verificação do tempo de execução da tarefa proposta.

| Designação              | Valoraçã<br>o | Nota atribuída |
|-------------------------|---------------|----------------|
| Muito lento             | 4             |                |
| Lento                   | 8             |                |
| Executado em tempo útil | 12            |                |
| Rápido                  | 16            |                |
| Grande rapidez          | 20            |                |

**Resultado Final = (30A+25B+15C+25D+5E) /100**