



## FREGUESIA DE VILA PRAIA DE ÂNCORA

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO, DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE VIAS)

#### ATA Nº1

Aos vinte e dois dias do mês de Outubro de dois mil e vinte e quatro, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Presidente do Júri Diana Catarina Martins Pais, Técnica Superior, pela 1ª Vogal efetiva Paula Cristina Valença Dias, Técnica Superior, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos e pelo 2.º Vogal efetivo José Luís Curralo Gonçalves, Técnico Superior, reuniu com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção e definir os critérios de desempate, tendo sido deliberado o seguinte:

#### 1. Métodos de seleção

Nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios.

**1.1.** Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, exceto quando, nos termos do n.º 3 do artigo n.º 36º da LTFP, os afastem por escrito, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção dos demais candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão os abaixo indicados:

**a) Avaliação curricular (AC)** – Com uma **ponderação de 60%**, visa aferir 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.

A avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

- **Habilitação literária (HL)** – O grau de habilitação literária será considerado nos seguintes termos:

- Habilitação literária legalmente exigida para o grau de complexidade funcional da categoria a concurso - 18 valores

- Habilitação literária superior ao grau de complexidade funcional exigido para a categoria a concurso - 20 valores

- **Formação Profissional (FP)** – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que resultem de direito interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar, não podendo a pontuação total a atribuir a este fator ser superior a 20 valores.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, emitido por entidade certificada, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem participação em ações de formação – 0 valores

Até 35 horas de formação – 10 valores

De 36 até 70 horas de formação – 12 valores

De 71 até 100 horas de formação – 14 valores

De 101 até 200 horas de formação – 16 valores

De 201 até 250 horas de formação – 18 valores

Mais de 250 horas de formação – 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

- **Experiência Profissional (EP)** - Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

X

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem experiência Profissional – 4 valores;

Até 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 8 valores;

Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;

Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 14 valores;

Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;

Mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;

Superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 20 valores;

- **Avaliação de desempenho (AD)** – Apenas será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) – 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) – 16 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) – 20 valores

Para os/as candidatos/as, que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será considerado 12 valores.

A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = HL + FP + EP + AD/4$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

**b) Entrevista de avaliação de competências (EAC)** – Com uma **ponderação de 40%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Orientação para a Segurança:** Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.
- **Otimização de recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
- **Adaptação e Melhoria Contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;



- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;
- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;

R

O Júri fará a avaliação de cada uma das competências definidas, de acordo com a seguinte valoração:

**4 valores** – Não evidencia possuir a competência

**8 valores** – Evidencia possuir a competência a um nível reduzido

**12 valores** – Evidencia possuir a competência a um nível suficiente

**16 valores** – Evidencia possuir a competência a um nível elevado

**20 valores** – Evidencia possuir a competência a um nível excelente

A Classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da valoração dada pelos elementos do júri, considerando-se a valoração até às centésimas.

**1.2.** Para os demais candidatos os métodos de seleção a aplicar serão:

- **Prova de Conhecimentos (PC)-** Com uma **ponderação de 100%**, destina-se a avaliar as competências e conhecimentos necessários para o exercício da função. A Prova será de natureza prática com a duração máxima de 60 minutos e consistirá na avaliação das seguintes dimensões:
  - Identificação e manipulação de máquinas e ferramentas;
  - Identificação e utilização dos Equipamentos de Proteção Individual;
  - Organização dos espaços de trabalho;
  - Identificação e execução das tarefas inerentes ao posto de trabalho a concurso

As provas serão avaliadas de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio durante a execução da prova;
- Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação dos conhecimentos e da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa

- c) Regras de segurança no trabalho: avaliação do conhecimento dos Equipamentos de Proteção Individual, normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;
- d) Qualidade e rapidez na execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa a tarefa.

Handwritten signature: *Di... ..*  
Handwritten mark: *X*

A classificação da Prova de Conhecimentos (PC) resulta da média aritmética simples da classificação atribuída por cada um dos elementos do júri, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas. (Ver anexo 1)

- **Avaliação psicológica (AP)** - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

## 2. Orientações comuns a aplicar na seleção

Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método de seleção por avaliação psicológica, avaliada através da menção classificativa Apto ou Não Apto. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de um dos métodos de seleção na data e hora para a qual foi notificado ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou obtenha uma menção classificativa de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do § 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the name "Jamekui" and a symbol resembling a stylized "P" or "R".

### 3. Ordenação final e critérios de desempate

a) A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.1. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = 60\% \text{ AC} + 40\% \text{ EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.2. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (100\% * \text{PC}) + (\text{AP: APTO})$$

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

b) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação na lista de ordenação final entre os candidatos, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso e candidato/a com habilitação literária superior.

#### 4. Disposições finais

As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

Nada mais havendo a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos presentes.

O júri,

Diana Catarina Martins Pais

Presidente – Diana Catarina Martins Pais

Paula Cristina Valença Dias

1º vogal efetivo – Paula Cristina Valença Dias

José Luís Curralo Gonçalves

2º vogal efetivo – José Luís Curralo Gonçalves



*Handwritten signature and name: Drama Ra*

*Handwritten letter: A*

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)					
PARÂMETROS	ELEVADO 5 VALORES	BOM 4 VALORES	SUFICIENTE 3 VALORES	INSUFICIENTE 2 VALORES	NÃO RESPONDE OU NÃO SABE OU NÃO EXECUTA 0 VALORES
<b>A</b>  Atitude perante a execução da tarefa	Demonstra elevado nível de interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa	Demonstra satisfatório nível de interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa	Demonstra nível adequado de interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa	Demonstra reduzido interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa	Ausência de interesse, empenho ou sentido de responsabilidade e confiança em si próprio, antes e durante a execução da tarefa
<b>B</b>  Escolha dos <b>materiais, ferramenta s e utensílios</b>	Demonstra elevado conhecimento na escolha e utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa	Demonstra bom conhecimento na escolha e utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa	Demonstra conhecimento adequado na escolha e utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa	Demonstra conhecimento reduzido na escolha e utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa	Ausência de conhecimento na escolha e utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa
<b>C</b>  Regras de <b>segurança do trabalho</b>	Demonstra elevado conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos no desempenho das tarefas propostas	Demonstra bom conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos no desempenho das tarefas propostas	Demonstra conhecimento adequado das normas e procedimentos de segurança exigidos no desempenho das tarefas propostas	Demonstra conhecimento reduzido das normas e procedimentos de segurança exigidos no desempenho das tarefas propostas	Ausência de conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos no desempenho das tarefas propostas
<b>D</b>  Qualidade e rapidez na execução da tarefa	Demonstra elevado domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa	Demonstra bom domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa	Demonstra adequado domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa	Demonstra reduzido domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa	Ausência de domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa
<b>PC=A+B+C+D</b>					