

ATA N.º 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE PEDREIRO

Ao vigésimo sétimo dia do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 15 horas e 15 minutos, na sede da Junta de Freguesia, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de Pessegueiro do Vouga, na 12^a reunião ordinária realizada em 14 de setembro de 2022, constituído por:

Presidente:

Inês Soraia Pires Grácio, Técnica Superior de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sever do Vouga.

Vogais efetivos:

Manuel Esperança Leça Dias, Encarregado Geral do Serviço Operacional de Obras Municipais da Câmara Municipal de Sever do Vouga, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

João Carlos Tavares Pimenta, Encarregado Operacional do Serviço Operacional de Recolha de Resíduos Sólidos da Câmara Municipal de Sever do Vouga.

Informou o júri que nos termos do artigo 44.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação de procedimento concursal de recrutamento, é revogada a Portaria n.º 125º-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada na Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, produzindo esta efeitos a 1 de outubro de 2022.

Mais se acrescenta que no n.º 1 do artigo 43.º da Portaria, a mesma aplica-se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor. Assim o presente procedimento concursal será tramitado ao abrigo da Portaria.

No uso das competências decorrentes do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou o júri proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1. Métodos obrigatórios

1.1.1. Prova de Conhecimentos

1.1.2. Avaliação Psicológica

1.1.3. Avaliação Curricular

1.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências

1.2. Métodos facultativos

1.2.1. Entrevista de Avaliação de Competências

1.3. Sistema de Classificação Final

2. Critérios de desempate para efeitos da lista unitária de ordenação final

I. Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção de Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

1.1.1. Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função.

Assumirá a forma escrita, revestindo de carácter teórico, é individual e será efetuada em suporte de papel com duração de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância.

Durante a realização da prova é permitida a consulta da bibliografia, em formato papel, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

A prova incidirá sobre o programa/ bibliografia seguinte, na sua redação atual:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Temas: Garantias da Imparcialidade/Acumulação de Funções, do artigo 19.º ao 24.º inclusive; Período Experimental, do artigo 45.º ao 51.º inclusive; Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, do artigo 70.º ao 76.º inclusive; Atividade, local de trabalho e carreiras, do artigo 79.º ao artigo 88.º inclusive e ainda o Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º; Tempos de trabalho, do artigo 101.º ao artigo 116.º inclusive; Tempos de não trabalho, Férias e faltas, do artigo 122.º ao 135.º inclusive.
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais e Regime Jurídico e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.
- Carta Ética da Função Pública.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de caráter confidencial, estando disponíveis para consulta no útil seguinte após a sua realização.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.2. Avaliação Psicológica

No que diz respeito à avaliação psicológica, deliberou o júri por unanimidade, que a sua preparação e aplicação deverá ser solicitada à DGAEP, ou, em alternativa, a outra entidade especializada, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 9.º e nos n.ºs 2 e 3, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A aplicação deste método visará avaliar as aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/ Competências pretendido, que consta do anexo I à presente Ata.

A avaliação psicológica terá uma única fase - aplicação de testes, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção, nos termos do disposto no nº 2 e alínea b) do nº 4 do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.



1.1.3. Avaliação Curricular

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) *Habilitação Académica* ou nível da qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) *Formação Profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) *Experiência Profissional*, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau de complexidade da mesma;
- d) *Avaliação de Desempenho*, relativa ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto do trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

Não há a possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 16 valores;
- Nível habitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;

- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator FP terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas nos últimos 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Classificação
Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfactores:

- **Tempo de Serviço**, será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;
- **Complexidade**, será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes do *curriculum* da candidatura;

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

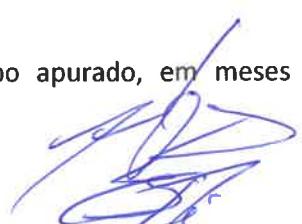
Sendo:

EP – Valor do fator da experiência profissional;

TS – Tempo de serviço;

C – Complexidade.

A avaliação do subfactor Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:



Meses	Classificação
0 a 2	6,50 valores
3 a 5	7,25 valores
6 a 8	8,00 valores
9 a 11	8,75 valores
12 a 14	9,50 valores
15 a 17	10,25 valores
18 a 20	11,00 valores
21 a 23	11,75 valores
24 a 26	12,50 valores
27 a 29	13,25 valores
30 a 32	14,00 valores
33 a 35	14,75 valores
36 a 38	15,50 valores
39 a 41	16,25 valores
42 a 44	17,00 valores
45 a 47	17,75 valores
48 a 50	18,50 valores
51 a 53	19,25 valores
54 ou mais	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfactor Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores

Complexidade	Classificação
Constam do <i>curriculum</i> os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

c)Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos aos últimos 3 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

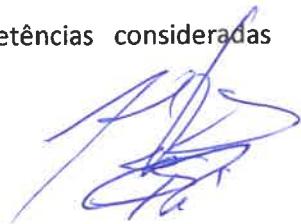
A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciados pelas/os candidatas/os em contexto real de trabalho similar.

Em face do exposto deliberou o júri por unanimidade o seguinte:

A EAC terá duração mínima de 45 minutos e não excederá os 90 minutos.

A sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos da Câmara Municipal de Sever do Vouga, titulares de formação adequada para o efeito.

A EAC será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação da EAC resultará da média aritmética da avaliação atribuída a cada uma das competências consideradas essenciais para o posto de trabalho concursado, avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3}{n}$$

Sendo:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3 – Avaliação de cada uma das competências

Cada competência será avaliada pela exploração dos comportamentos associados, através do conjunto de questões do Guião, tendo por base respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

Fundamentação da classificação	Valoração
Não demonstra qualquer comportamento presente associado à competência	4 valores
Demonstra 1 comportamento presente associado à competência	8 valores
Demonstra 2 comportamentos presentes associados à competência	12 valores
Demonstra 3 comportamentos presentes associados à competência	16 valores
Demonstra os 4 comportamentos presentes associados à competência	20 valores

O guião da Entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.2. Métodos facultativos

1.2.1. Aos candidatos referidos na alínea b) do ponto 1.1, será aplicado como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do ponto 1.1.4. supramencionado.

1.3. Ordenação Final

A valoração final será calculada através da média ponderada, tendo cada método a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular – 55%;

Entrevista de Avaliação de Competências – 45%;

A fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

$$\mathbf{CF=55\% \, AC + 45\% \, EAC}$$

Sendo:

CF – Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1:

Prova de Conhecimentos – 70%;

Entrevista Avaliação de Competências – 30%.

Assim, a fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

$$\mathbf{CF=70\% \, MO + 30\% \, EAC}$$

Sendo:

CF – Classificação Final;

MO – Métodos Obrigatórios;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto, no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Nos termos do nº 3 e 4 do artigo supramencionado cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e

pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de “Não Apto” na Avaliação Psicológica.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Conforme disposto no artigo no artigo 19º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção serão aplicados num único momento, podendo optar-se pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1º - Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Orientação para o Serviço Público”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;

2º - Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Organização e Método de Trabalho”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;

3º - Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Otimização de Recursos”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências.

Para encerrar a ordem dos trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O Júri,

Inês Soraia Pires Grácio

(Inês Soraia Pires Grácio)

Manuel Esperança Leça Dias

(Manuel Esperança Leça Dias)

João Carlos Tavares Pimenta

(João Carlos Tavares Pimenta)

Anexo I

No âmbito do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, para efeitos de aplicação dos métodos de seleção: Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica resulta o seguinte Perfil Profissional, de acordo com a caracterização do posto de trabalho a ocupar.

Caracterização do posto de trabalho

O posto de trabalho encontra-se afeto ao Serviço de Obras e Urbanização, correspondente à categoria de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, com grau 1 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade de escolaridade obrigatória.

Atividades a desenvolver

Posto de trabalho integrado no âmbito das atribuições, competências e atividades previstas no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Pessegueiro do Vouga, designadamente: Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretrizes gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis tais como: execução de obras de pequena dimensão visando manter, conservar e limpar determinados troços de estrada, passeios e estacionamentos; compor bermas e desobstruir aquedutos, mantendo, assim as boas condições de escoamento das águas pluviais; arranjo de pavimentos e lances, nomeadamente alteamento ou rebaixamento em zonas de passadeiras e acesso a edifícios; construção de muros, caixas de sumidouros de águas pluviais e bases de abrigos rodoviários, proceder à reparação e manutenção da sinalização viária e colocação de placas de toponímia, complementadas por tarefas que visam a conservação e manutenção dos espaços públicos (limpeza de vias, parques de lazer, espaços ajardinados, valetas, sarjetas, sumidouros e coletores pluviais) e outras tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos ou serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente: opera diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função, que podem ser manuais ou mecânicos. Responsabilidade pelos equipamentos, manuais ou mecânicos, sob sua guarda e pela correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior.

Posição hierárquica e autonomia

Execução das tarefas na dependência do superior hierárquico.



Perfil de competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são:

Competências	Comportamentos
Orientação para o Serviço Público (Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.)	<p>Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.</p> <p>Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.</p> <p>No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.</p> <p>Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.</p>
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: (Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.)	<p>Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.</p> <p>Segue as diretrizes e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.</p> <p>Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.</p> <p>Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.</p>
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.)	<p>Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.</p> <p>Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.</p> <p>Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.</p> <p>Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.</p>