



Paul
D
A

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional

Definição de Critérios

Aos doze dias do mês de setembro do ano 2024, pelas 10,00 horas, na sede da Junta de Freguesia de Branca, reuniu o Júri do Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, deliberado em reunião ordinária da Junta de Freguesia de Branca de 9 de setembro de 2024, estando presentes:

- O presidente do júri, Maria Rosa Geadas Lopes
- O primeiro vogal efetivo, Paulo Miguel Lopes Silva Bento
- O segundo vogal efetivo, Armando José Matias Nunes

Ordem de Trabalhos:

Ponto Único – Proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme Portaria 233/2022, de 9 de setembro, e n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho: Prova de Conhecimentos + Avaliação Psicológica ou, Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências, bem como o sistema de Classificação final, incluindo a respetiva fórmula.

Assim, tendo em consideração o Perfil Profissional / Competências inerente aos postos de trabalho, anexo a esta ata e que dela faz parte integrante, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar os métodos de seleção obrigatórios previstos na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, conforme se determina:

A – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou não estiveram a cumprir ou a executar a atividade, atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios

Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

Prova de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos profissionais, bem como a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



Psic. J. A.

Comporta uma única fase, é de realização individual, é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza teórica (forma oral) e prática, e terá uma duração não superior a 45 minutos, definindo-se:

- A prova prática consistirá na execução das seguintes tarefas: execução de tarefas de extirpação de ervas e limpeza de espaços públicos, utilizando para o efeito as ferramentas manuais e/ou elétricas e outros equipamentos necessários. -----
- Manobra de condução de veículo ligeiro e ou pesado-----
- Durante a Prova prática serão colocadas questões sobre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação); Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho (DL n.º 50/2005, de 25 de fevereiro na sua atual redação); Código da estrada e segurança rodoviária.-----

Definem-se os seguintes parâmetros de avaliação e respetiva ponderação: -----

- Perceção e compreensão da tarefa (PCT); -----
 - 5 Valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa; -----
 - 4 Valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa; -----
 - 3 Valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa; -----
 - 2 Valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa; -----
 - 1 Valor – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa; -----
- Qualidade de realização (QR); -----
 - 5 Valores – Demonstrou elevada qualidade de realização; -----
 - 4 Valores – Demonstrou boa qualidade de realização; -----
 - 3 Valores – Demonstrou razoável qualidade de realização; -----
 - 2 Valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização; -----
 - 1 Valor – Demonstrou insuficiente qualidade de realização; -----
- Celeridade na execução (CE); -----
 - 5 Valores – Demonstrou elevada celeridade na execução; -----
 - 4 Valores – Demonstrou boa celeridade na execução; -----
 - 3 Valores – Demonstrou razoável celeridade na execução; -----
 - 2 Valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução; -----
 - 1 Valor – Demonstrou insuficiente celeridade na execução; -----
- Grau de conhecimentos demonstrado (CGD); -----
 - 5 Valores – Demonstrou elevado grau de conhecimentos; -----
 - 4 Valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos; -----
 - 3 Valores – Demonstrou razoável grau de conhecimentos; -----
 - 2 Valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos; -----
 - 1 Valor – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos; -----

-----Será classificada de acordo com a seguinte fórmula: -----

PC = PCT + QR + CE + CGD -----

Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer



FREGUESIA DE BRANCA

Handwritten signature and initials in blue ink.

um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, anexo a esta ata, podendo comportar uma ou duas fases.

Nos termos n.º 2, do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Não releva para a CF (Classificação final).

Para a realização deste método o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Junta de Freguesia de Branca a colaboração de uma entidade externa para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências, anexo a esta ata.

Cada um dos métodos de seleção bem como cada fase que comportem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 1) + (AP = Apto)$$

Em que:

CF – Classificação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

B – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastados pelos candidatos):**

1. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, com base na análise do respetivo curriculum vitae. Assim, serão ponderados os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, tendo em conta os postos de trabalho a ocupar:

Habilitação Académica (HA) – será valorada numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- Escolaridade obrigatória de acordo com a idade – 12 valores
- 12º ano de escolaridade – 16 valores
- Licenciatura – 20 valores



Handwritten signature and initials in blue ink.

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas.

Formação Profissional (FP) – São consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. Partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

Formação profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

Até 10 horas – 4 valores

Mais de 10 horas até 30 horas – 8 valores

Mais de 30 até 50 horas - 12 valores

Mais de 50 horas – 16 valores

Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas. O júri procederá ao somatório da totalidade das horas de formação frequentadas atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponda.

No caso de a duração das ações ser apresentada em dias é atribuído o total de 7 horas por cada dia de formação.

Experiência Profissional (EP) – em que será considerado o desempenho efetivo das funções com incidência sobre a execução da atividade inerente aos postos de trabalho e o respetivo grau de complexidade, desde que respeitante a área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- a) Até 1 ano completo de experiência profissional – 10 valores
- b) Superior a 1 ano e até 3 anos completos de experiência profissional – 14 valores
- c) Por cada ano completo a mais de experiência profissional acresce um valor, com o limite de 20 valores.

Apenas será considerado a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Avaliação de Desempenho (AD) – será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Apenas será considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.



P. Branca
D.
A.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever face ao disposto na Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que o Júri deliberou, por unanimidade, atribuir 2,00 valores, atendendo ao fixado no SIADAP para um desempenho ADEQUADO.

Classificação Final (CF) – será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,25 HA + 0,25 FP + 0,25 EP + 0,25 AD$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitações Académicas

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o Perfil de Competências anexo a esta ata, é avaliada 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.

Para a realização deste método o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Junta de Freguesia de Branca a colaboração de entidade externa para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências.

Cada um dos métodos de seleção bem como cada fase que comportem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 0,75 AC + 0,25 EAC$$

Em que:

CF – Classificação Final



FREGUESIA DE BRANCA

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu a reunião por encerrada quando eram 11,00 horas e elaborou a presente ata que, depois de lida em voz alta, mereceu a aprovação de todos os membros e por eles vai ser assinada.

O Presidente do Júri,

Rosa Lopes

O Vogal,

Paulo Miguel dos Santos

O Vogal,

Amândio José Matias Nunes