



fe aemo
C. M. F. J.
C. J.

Procedimento concursal comum para preenchimento de cinco postos de trabalho na modalidade de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira/categoria de assistente operacional: Referência a) 1 (um) lugares para a área de actividade – área de auxiliar de serviços gerais, Referência b) 4 (quatro) lugar para a área de actividade de limpezas /obras e cemitérios. Processo 01/2024

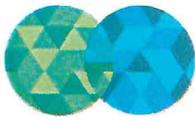
ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS -1

A três de Setembro dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de quatro postos de trabalho na carreira geral de Assistente operacional para a Junta de Freguesia de Mafamude e Vilar do Paraíso, constituído pela Presidente de júri, Dalila da Graça Azevedo Campos Monteiro Afonso, pela 1ª Vogal efetiva Maria dos Anjos Barros Ferreira pela 2ª Vogal efetiva Maria Augusta Pereira Botelho Rodrigues, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17 e 18.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

1.1. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, o método de seleção a aplicar é “**Avaliação Curricular**”, complementado com o método “**Entrevista de Avaliação de Competências**”, exceto quando por escrito afaste este método de seleção caso em que se lhe aplica os métodos de seleção “**Prova Prática de Conhecimentos**” e “**Avaliação Psicológica**”, complementado com o método “**Entrevista de avaliação de competências**”.

1.2. Para os demais candidatos o método de seleção é “**Prova de conhecimentos**” e “**Avaliação Psicológica**”, complementado com o método “**Entrevista de avaliação de competências**”.



feneme
Chelji

1.3 Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou fase, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes;

1.4 A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados equivale à desistência do procedimento concursal não lhe sendo aplicado o método seguinte.

2. Aplicação dos métodos de seleção:

Considerando o elevado número de candidaturas que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais e tendo em conta os custos financeiros, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada conforme o disposto no art.º 19º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, nos seguintes termos.

2.1. O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

2.2. A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, **na proporção de 4 (quatro) por cada posto de trabalho a concurso**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades nos termos do disposto na alínea b) do nº 1º do artigo 19.º da Portaria.

2.3. Ficam dispensados da aplicação do 2.º método de seleção ou dos métodos seguintes os restantes candidatos, que se consideram excluídos.

3. Métodos de seleção:

3.1 Avaliação curricular -Com uma **ponderação de 60%**, visa analisar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho.



ferreira
Luís

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência ónus para o candidato, de acordo com o nº 3º do art.º 15º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP \times 2) + (EP \times 3) + (AD)] / 7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL):

Escolaridade obrigatória, considerando a data de nascimento, ou de curso que lhe seja equiparado sem possibilidade de substituição do nível habitacional por formação, ou experiência profissional:

4.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos até 31.12.1966;

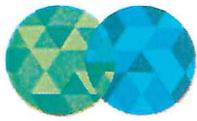
6.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos entre 01.01.1967 a 31.12.1980;

9.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos entre 01.01.1981 a 31.12.1994;

12.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos a partir de 01.01.1995.

Será ponderado, nos seguintes termos, Escolaridade obrigatória – **20,00 valores**

Formação profissional(FP) –serão 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.



Serão valoradas as ações de formação frequentadas, a partir do ano de 2020 até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso = 0 valores
- Com formação profissional < 50 horas – 4,00 valores;
- Com formação profissional > 50 horas e < 100 horas – 8,00 valores;
- Com formação profissional > 100 horas e < 200 horas – 10,00 valores;
- Com formação profissional > 200 horas e < 350 horas – 13,00 valores;
- Com formação profissional > 350 horas e < 500 horas – 16,00 valores;
- Com formação profissional > 500 horas e < 750 horas – 18,00 valores;
- Com formação profissional > 750 horas – 20,00 valores.

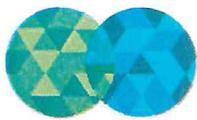
Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos.

Experiência profissional (EP) – Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

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

- Até 3 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 10 valores
- Mais 3 anos e até 6 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 12 valores
- Mais de 6 anos e até 9 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 16 valores



f. n. e. u. e.
M. H. F.
10

- Superior a 9 anos em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 20 valores

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999)– **0,00 valores**

Desempenho Adequado – (2 a 3,999) – **10,00 valores**

Desempenho Relevante – (4 a 5)– **15,00 valores**

Excelente – (4 a 5)– **20,00 valores**

Para os candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de **10,00 valores**.

3.2 Prova Prática de conhecimentos (PPC) -Com uma **ponderação de 60%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, tendo uma duração de 30 minutos, de acordo com os critérios de avaliação da Grelha de Avaliação da Prova Prática De Conhecimentos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos referentes a:

Referencia a) proceder à limpeza da secretaria, limpeza de vidros, limpeza das capelas mortuárias, descarga de produtos de limpeza, higiene, e material de escritório e respectiva arrumação do mesmo e execução de trabalhos similares.-----

Referencia b) Identificação de ferramentas; Identificação de EPI's; limpeza de valetas; aparar uma sebe; Utilização de moto roçadora; Utilização de corta-relva; Utilização de soprador; simulação de uma exumação e executar outros trabalhos similares.-----

Os candidatos que compareçam à prova de conhecimentos teórica com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

A Prova de conhecimentos (PPC) será avaliada por 4 Parâmetros:

1.º Parâmetro Ponderação 10%::



Feneino
Luchofi
[Signature]

Perceção e compreensão da tarefa

20 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa

15 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa

10 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa

5 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa

1 valores – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa

2.º Parâmetro Ponderação 55%:

Qualidade de realização:

20 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização

15 valores – Demonstrou boa qualidade de realização

10 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização

5 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização

1 valores – Demonstrou insuficiente qualidade de realização

3.º Parâmetro: Ponderação 25%:

Celeridade na execução

20 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução

15 valores – Demonstrou boa celeridade na execução

10 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução

5 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução

1 valores – Demonstrou insuficiente celeridade na execução



fenema
Luisfon

4.º Parâmetro Ponderação 10%:

Grau de conhecimentos demonstrado:

20 valores – Demonstrou elevada grau de conhecimentos

15 valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos

10 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimentos

5 valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos

1 valores – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos

3.3. Avaliação Psicológica (AP) - 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 mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

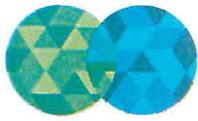
3.4. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) -Com uma **ponderação de 40%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética /simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = [(A \times 3) + (B \times 2) + (C) + (D \times 2) + (E \times 2)] / 10$$

A. Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

B. Orientação para resultados: Capacidade para organizar a sua atividade, definindo prioridades e realizá-la de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;



Ferreira
M. J. F.
(Signature)

- C. **Adaptação e melhoria contínua:** avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- D. **Planeamento e organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- E. **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa
- F. **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.

4.A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC/PPC \times 60\%) + (AP \times apto) + (EAC \times 40\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PPC = Prova de Prática Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º Portaria nº233/2022, de 09 de setembro.

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Conhecimentos e experiência;**
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Trabalho de equipa e cooperação;**
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Responsabilidade e compromisso com o serviço;**
- 4.º Candidato com menor idade.

6. Exclusão e notificação dos candidatos: Os candidatos excluídos são notificados de acordo com o previsto no art.º 6º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro. Os candidatos admitidos/aprovados são convocados para a realização dos métodos seguintes, nos termos do art.º22º da mesma Portaria.



7. As atas de júri, listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas na página eletrónica www.mafamudevilarparaiso.pt - Procedimentos Concursais, afixada no placard de informação de acesso à Junta de Freguesia de Mafamude e Vilar do Paraíso, na sede sita na Rua Soares dos Reis, 1154 Vila Nova de Gaia.

8. No âmbito da Audiência dos interessados os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica da Junta de Freguesia em www.mafamudevilarparaiso.pt - Informação - Requerimentos.

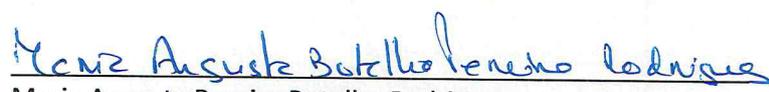
E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,


Dalila da Graça Azevedo Campos Monteiro Afonso



Maria dos Anjos Barros Ferreira



Maria Augusta Pereira Botelho Rodrigues