

Carla Oliveira
2017

ATA Nº1

Abertura de procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, de dois assistentes operacionais para a Subunidade de Ambiente e Espaço Urbano no Serviço de Espaço Público – Núcleo de Manutenção do Espaço Urbano.

Aos 04 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e três, pelas 09h00 horas, nas instalações da União das Freguesias de Massamá e Monte Abraão em Massamá, para os efeitos previstos na Lei e em conformidade com a proposta de abertura do procedimento concursal mencionado em epígrafe, aprovado pela União das Freguesias na Reunião de Executivo de dia 04 de maio de dois mil e vinte e três, reuniu o júri, constituído por Cristina Maria Sá Barbosa Oliveira, Presidente do Júri, Coordenadora da Subunidade Ambiente e Espaço Público, Carlos Alberto Silva Pereira, 1.º Vogal Efetivo, Assistente Técnico do Serviço de Espaço Público e Filipa Maria Gonçalves Friães, 1.º Vogal Suplente, Assistente Técnica do Apoio aos Órgãos Autárquicos, trabalhadores do mapa de pessoal da União das Freguesias, a fim de definir os critérios deste concurso.

Assim deliberou, por unanimidade estabelecer os parâmetros de realização, a forma de avaliação e a ponderação dos métodos de seleção, pronunciando-se da seguinte forma:

Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade obrigatória de acordo com a idade dos candidatos: 4.º classe para os candidatos nascidos até 31/12/1966; 6.º ano de escolaridade para os nascidos após 01/01/1967; 9.º ano de escolaridade para os nascidos após 01/01/1981 e o 12.º ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 01/01/1995. O nível habilitacional exigido em função da idade, não é passível de ser substituído por experiência em funções similares e equiparadas.

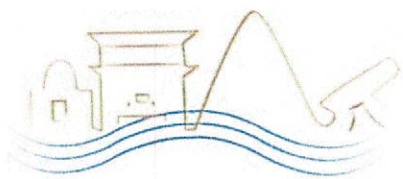
Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

1. Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

1.1 Prova Teórica Escrita de conhecimentos Específicos

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A mesma revestirá a forma escrita e será constituída por questões fechadas, de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, com consulta em suporte de papel, com a duração máxima de 60 minutos, valorada de 0 a 20 valores e incidirá sobre a seguinte legislação na sua versão atualizada:

Conhecimentos Gerais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual; Código do Trabalho: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua versão atualizada.



Freguesia
Massamá e Monte Abraão

Carolina
20/11/2022

Conhecimentos Específicos: Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho; Lei 75/2013, de 12 de setembro Regime jurídico das Autarquias Locais, ambas nas versões atualizadas.

1.2 - 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 e que será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto, neste método de seleção.

E ainda como método facultativo:

1.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

Nos termos do n.º 3 e n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que compoem é eliminatório, pela ordem enunciada. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, que tenham obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Em que:

CF — Classificação final

PC — Prova de conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EAC — Entrevista Avaliação de Competências (método facultativo)

2. Opção por métodos de seleção nos termos do n.º2 e n.º3 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação, o procedimento foi publicitado, devidamente comprovadas por declaração atualizada com data reportada até ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual

conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, a posição remuneratória que detém nessa data, descrição da atividade que executa, bem como a última avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa; Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, do qual deve constar designadamente, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com a indicação dos respetivos períodos de duração, a formação profissional que possui, devidamente comprovada com cópias legíveis dos documentos comprovativos das declarações prestadas no currículo, nomeadamente no que diz respeito à formação profissional, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável.

A não apresentação dos documentos exigidos nos pontos anteriores determina a exclusão dos candidatos do procedimento, quando a falta destes documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação, conforme previsto na alínea a), do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos requerimentos serão punidas nos termos da Lei. Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

3. O júri deliberou, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que exceto se afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, serão os seguintes:

3.1 Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

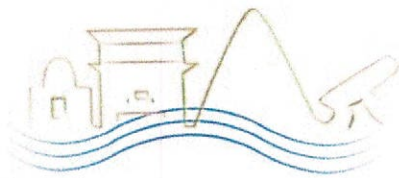
$$AC = HA \times 15\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 25\%$$

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica de Base
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

- a) **Habilitação Académica de Base (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, e em que:

- Habilitação exigida (escolaridade obrigatória em função da idade) = 18 valores-----
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória = 20 valores-----

- b) **Formação Profissional (FP)**, onde será ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e as



Freguesia

Massamá e Monte Abraão

Carilhos
CB
2017

competências necessárias ao exercício da função, até ao limite máximo de 20 valores, do seguinte modo:

- Sem ações de formação ou com ações de formação não relacionadas com a área funcional do lugar - 0 valores
- Com ações de formação relacionadas com a área funcional do lugar:
 - De 1 a 6 formações – 10 valores
 - De 7 a 14 formações – 12 valores
 - De 15 a 20 formações – 14 valores
 - De 21 a 25 formações – 16 valores
 - Mais de 25 formações – 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma.

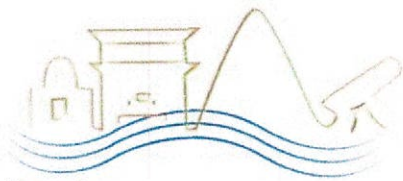
c) **Experiência Profissional (EP)**, onde serão ponderados, até ao máximo de 20 valores, os anos de experiência profissional do candidato devidamente comprovados, através de declaração emitida pelo serviço de origem na execução de atividades em funções públicas, inerentes ao posto de trabalho a preencher, a valorizar nos seguintes termos:

- < 1 ano = 4 valores
- ≥ 1 ano e < 3 anos = 8 valores
- ≥ 3 anos e < 6 anos = 12 valores
- ≥ 6 anos e < 9 anos = 16 valores
- ≥ 9 anos = 20 valores

d) **A Avaliação de Desempenho (AD)** onde será considerada, de entre os últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida no último ano em que foi avaliado, de acordo com o seguinte:

- Desempenho Inadequado - 6 valores
- Desempenho Adequado – 12 valores
- Desempenho Relevante – 16 valores
- Desempenho Relevante com Reconhecimento de mérito – 20 valores

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, mencionando tal facto, caso em que o júri atribuirá a classificação equivalente a Desempenho Adequado.



3.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo destas efetivamente avaliadas aquelas que se demonstrarem mais adequadas e que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em curso.

E ainda como método facultativo:

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 e que será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto, neste método de seleção.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, por esta via, é efetuado de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada da classificação quantitativa obtida nos dois métodos de seleção.

OF=AC (70 %) + EAC (30%) + AP (Apto/Não apto)

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

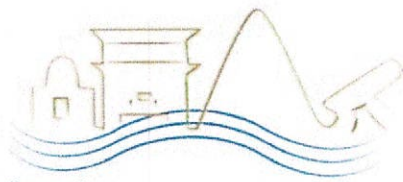
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AP = Avaliação Psicológica

4. Deliberou o júri considerar que a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo ainda excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores.
5. A aplicação dos métodos de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou de entidade externa especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.
6. O júri pode socorrer-se se outros elementos/entidades para a realização de alguns métodos de seleção que dada a sua especificidade, assim o exijam.

7. 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.
8. Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.
9. Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da União das Freguesias de Massamá e Monte Abraão e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são 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 112.º do Código do Procedimento Administrativo.
10. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.
11. A ordenação final dos candidatos 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 candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.
12. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com maior classificação no parâmetro de avaliação em Entrevista de Avaliação de Competências.
13. Quota de emprego para pessoas com deficiência — Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60 %.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pela Exma. Sr.ª Presidente do Júri, lavrando-se a presente ata que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes.



Freguesia
Massamá e Monte Abraão

Presidente do Júri

(Cristina Oliveira)

O 1º Vogal Efetivo

(Carlos Pereira)

O 1º Vogal Suplente

(Filipa Friães)