

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS - CANTONEIROS

FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Ao dia 1 do mês de agosto do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no edifício sede da União das Freguesias de Carvalho e Basto (Santa Tecla) o júri, designado por deliberação do órgão executivo, datado de 30 de julho de dois mil e vinte e quatro, constituído por Helena Maria Silva Carvalho como presidente, Luís Manuel Magalhães Sousa e Helder José Afonso da Silva, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho **assistente operacional – cantoneiros**.

De acordo com a deliberação acima referida, são aplicados apenas os dois métodos de seleção obrigatórios, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os restantes candidatos, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC) destinada a avaliar os conhecimentos dos candidatos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova prática de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os critérios de valoração da grelha em anexo à presente ata — Anexo 1, expressa até as centésimas. Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, tendo a duração de 30 minutos, com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de execução, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados. A avaliação terá em conta o processo de execução da tarefa, incluindo todas as distintas fases que o compõem, assim como a correta e distinta utilização dos equipamentos e ferramentas para o efeito. Será avaliado o nível de conhecimentos referentes a: Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de condução, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente condução e manutenção de viatura bem como outras pequenas tarefas associadas às competências desenvolvidas na unidade orgânica onde está inserido.

2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido.

3. **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

3.1. **HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
12º ano	20 valores
9º ano	16 valores
6º ano	12 valores
Escolaridade obrigatória	10 valores

3.2. **FP = Formação Profissional:** são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:

Mais de 50 horas de formação	20 valores
Mais de 40 a 50 horas de formação	18 valores
Mais de 30 a 40 horas de formação	16 valores
Mais de 20 a 30 horas de formação	14 valores
10 a 20 horas de formação	12 valores
Menos de 10 hora de formação	10 valores

- Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* consideram-se apenas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

3.3. **EP = Experiência Profissional:** incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e respetivo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 5 anos de tempo de serviço	20 Valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	18 Valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	14 Valores
Até 1 ano de tempo de serviço	10 Valores

- Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal; realização e orientação para resultados; otimização de recursos, tolerância à pressão e contrariedades; conhecimentos e experiência, tendo como referência o perfil de competências definido.

5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores/não apto, num dos métodos.

6. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e de acordo com as seguintes fórmulas: $OF = PC (100\%)$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP

$$OF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências

7. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método.

7.1. Na prova de conhecimentos, avaliação curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

7.2. A avaliação psicológica será avaliada através das menções *apto* e *não apto*.

8. De acordo com o nº 1 do artigo 19.º da mencionada Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, poderá vir a optar-se pela sua utilização faseada, depois de definido o universo de candidatos admitidos aos concursos, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

9. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados os seguintes critérios de preferência: 1º Candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada.

O júri,



