**ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DE 1 ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO DE LIMPEZA.**

---------- Aos catorze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas e trinta minutos, nas instalações da sede da Freguesia de Várzea, Aliviada e Folhada, reuniram os senhores, Dália Maria Moreira da Cunha, Secretária da Junta de Freguesia de Várzea, Aliviada e Folhada, na qualidade de **presidente,** Joana Alexandra de Barros Pinheiro, 1º Secretária da Mesa da Assembleia de Freguesia de Várzea, Aliviada e Folhada; e António Moreira Marinho, 2º Secretário da Mesa da Assembleia de Freguesia de Várzea, Aliviada e Folhada, como **vogais efetivos**, os quais constituem o júri nomeado por deliberação da Junta de Freguesia datado de 06 de maio do ano corrente, para o concurso referido em epígrafe, **a fim de**, no âmbito da sua competência, **dar cumprimento ao estabelecido no n.º2, do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro,** ***"Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;…***". ----------

----------Assim, o júri deliberou, por unanimidade, e relativamente ao acima referido, o seguinte: ----------

---------- Considerando o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e os artigos 17.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem **métodos de seleção obrigatórios e respetiva valoração, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, serão aplicados os seguintes:** ----------

---------- **a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências,** para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado

aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; ----------

---------- **b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, para os restantes candidatos.----------

---------- Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, **os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicando-se em substituição, os métodos de seleção previstos na alínea b), Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**.----------

---------- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, **todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores, um juízo de Não Apto (avaliação psicológica), bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou fases,** não lhes sendo aplicado os métodos ou fases seguintes. ----------

---------- Considerando o princípio da boa gestão dos recursos e por razões de celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, considera-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, **a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 19 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos seguintes termos:** Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, **a convocar por conjunto de sucessivos de 5 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das

necessidades. Ficam dispensados de aplicação do segundo método os restantes candidatos, que se consideram excluídos.----------

---------- **Nestes métodos serão tidos em conta os parâmetros, critérios e grelhas que se seguem:** ----------

---------- **1 - Avaliação Curricular (AC)**: Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular **será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:**----------

---------- **a) Habilitação Académica e/ou Nível de Qualificação (HA/NQ)** certificado pelas entidades competentes;----------

---------- **b) Formação Profissional (FP)** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; ----------

---------- **c) Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;-------

---------- **d) Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ----------

---------- **1.1 – Fórmula de Avaliação:** A fórmula a aplicar na Avaliação Curricular é a seguinte: **AC = HA/NQ + FP + EP + AD/4, em que**: ----------

- **Habilitações Académicas/ Nível de Qualificação (HA/NQ) –** Será ponderado da seguinte forma: ----------

  ---------- **a) 12 Valores** – Escolaridade obrigatória ou curso equiparado, de acordo com a idade do candidato;----------

  ---------- **b) 16 Valores** – 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado;----------

---------- **c) 20 Valores** – Habilitação de grau académico superior.----------

**Nota**: Não haverá possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional. ----------

- **Formação Profissional (FP)** – Serão ponderadas as ações de formação, seminários e outras ações, obtidas desde os últimos 5 anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, conforme a seguinte tabela: ----------

| | |
|---|---|
| **Sem formação ou inferior a 25 horas** | **10 Valores** |
| **Duração total entre 25 horas e 50 horas** | **12 Valores** |
| **Duração total entre 51 horas e 70 horas** | **14 Valores** |
| **Duração total entre 71 horas e 100 horas** | **16 Valores** |
| **Duração total entre 101 horas e 150 horas** | **18 Valores** |
| **Superior a 151 horas** | **20 Valores** |

**Nota**: Para efeitos de pontuação de formação, cada semana correspondente a 35 horas, e a cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos. Não serão valoradas as ações de formação ou cargas horárias que não se encontrem expressamente indicadas.----------

- **Experiência Profissional (EP) -** Será avaliada em função do tempo de serviço efetivo prestado cujo desempenho esteja relacionado com o exercício das funções a que se candidata, conforme a seguinte tabela: ----------

| | |
|---|---|
| **Sem Experiência** | **10 Valores** |
| **Até 2 anos** | **12 Valores** |

| | |
|---|---|
| **De 2 a 4 anos** | **14 Valores** |
| **De 4 a 6 anos** | **16 Valores** |
| **De 6 a 8 anos** | **18 Valores** |
| **Mais de 8 anos** | **20 Valores** |

**Nota**: Apenas será considerado e contabilizado o tempo devidamente comprovado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração e a discriminação das respetivas funções.----------

- **Avaliação do Desempenho (AD):** Será a que resulta da classificação obtida no último biénio, de acordo com a seguinte tabela: ----------

| | |
|---|---|
| **4,9 a 5** | **20 Valores** |
| **4,5 a 4,8** | **19 Valores** |
| **4 a 4,4** | **18 Valores** |
| **3,5 a 3,9** | **16 Valores** |
| **3 a 3,4** | **13 Valores** |
| **2 a 2,9** | **10 Valores** |
| **1 a 1,9** | **9 Valores** |

**Nota 1:** No caso de existirem candidatos que não possuam avaliação de desempenho, por razões não aplicáveis e/ou não imputáveis, **será atribuída a classificação de 2,5 valores, que corresponde na tabela a 10 valores.**----------

**Nota 2:** Apenas será contabilizada a avaliação comprovada por documento idóneo que refira expressamente a avaliação final com a respetiva menção quantitativa. ----------

---------- **1.2** - Não serão considerados os elementos que não forem documentalmente comprovados, podendo, o júri, em caso de dúvida solicitar aos candidatos os esclarecimentos/documentos necessários. ----------

---------- **2 – 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. A aplicação deste método terá a **duração aproximada de 60 minutos** e será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. A **classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas**. **A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:** ----------

---------- **EAC = OSP + CE + OMT + TEC + RCS /5, em que:**----------

--------- **a) Orientação para o Serviço Público (OSP)**: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha;----------

---------- **b) Conhecimentos e Experiência (CE)**: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;----------

---------- **c) Organização e Método de Trabalho (OMT)**: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;----------

---------- **d) Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)**: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; e ----------

---------- **e) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS):** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável ----------

---------- **Cada competência será avaliada** de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, **nos seguintes termos:**----------

| ESCALA | AVALIAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|
| 5 | Excelente | 20 Valores |
| 4 | Bom | 16 Valores |
| 3 | Aceitável | 12 Valores |
| 2 | Marginal/ A melhorar | 8 Valores |
| 1 | Pobre/Fraco/Insuficiente | 4 Valores |

---------- **2.2 -** A Entrevista de avaliação de competências **será realizada por técnico (a) com formação adequada para o efeito**.----------

---------- **2.3 -** Os **candidatos que compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção**.----------

---------- **3 – Prova de Conhecimentos (PC) –** Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. **Revestirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por doze questões de escolha múltipla e quatro questões de desenvolvimento, com a duração de 90 minutos** sendo considerados os conhecimentos demonstrados sobre as matérias em apreço, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa ao nível da escolaridade exigida. A prova de conhecimentos **será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas**.----------

---------- **3.1 – Programa da Prova Escrita:** ----------

---------- **3.1.1-** A prova escrita terá uma única fase e incidirá sobre o regulamento e legislação abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas, até à data da realização da prova de conhecimentos: ----------

--------- **Legislação:**----------

------- **Lei 35/2014, de 20 de junho** (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);--------

-------- **Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro** (Código do Trabalho); e----------

---------- **3.1.2 -** A legislação mencionada encontra-se disponível no *site* do Diário da República em http://dre.pt.----------

---------- **3.1.3 -** Durante a prova escrita, será permitido aos candidatos apenas a consulta da **Legislação**, desde que os documentos sejam impressos e não anotados ou comentados. Não será permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico, designadamente, computador, *tablet*, telefone ou *smartphone* durante a realização da prova.----------

---------- **3.1.4 -** Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.----------

---------- **3.1.5** – **Parâmetros de Avaliação** a aplicar na prova de escrita de conhecimentos**:** ----------

-------- **As doze questões de escolha múltipla serão cotadas da seguinte forma:** ---------

-------- **Cada resposta certa - 1 valor;**----------

-------- **Cada resposta errada desconta – 0,5 valores;**----------

-------- **Ausência de resposta – 0 valores.**----------

-------- **As quatro questões de desenvolvimento serão cotadas da seguinte forma:** -----

-------- Responde de maneira correta; conhecimentos muito precisos, bem fundamentados e muito consistentes, indicam corretamente o (s) artigo (s) e o diploma legal; excelente organização e expressão clara das ideias conseguidas plenamente **- 2 valores;**----------

-------- Responde de maneira correta; conhecimentos precisos, fundamentados e consistentes; indica corretamente diploma legal e erradamente o (s) artigo (s); organização e expressão clara das ideias suficientemente conseguidas **– 1,5 valores;**----

-------- Responde de maneira correta; conhecimentos pouco precisos, pouco fundamentados e pouco consistentes; indica erradamente diploma legal / erradamente

o (s) artigo (s)/ ou não indica diploma legal e o (s) artigo (s); organização e expressão clara das ideias pouco satisfatórios **– 1 valores;**----------

-------- Responde de maneira correta; conhecimentos imprecisos, não fundamentados e inconsistentes; indica erradamente diploma legal / erradamente o (s) artigo (s)/ ou não indica diploma legal e o (s) artigo (s); organização e expressão clara das ideias não satisfatórios **– 0,5 valores;**----------

-------- Responde de forma errada **– desconta 0,5 valores;** ----------

-------- Ausência de resposta **– 0 valores.**----------

---------- **4 – Avaliação Psicológica (AP) –** Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica **será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.**----------

---------- **4.1** – A aplicação da Avaliação Psicológica será **realizada por um (a) psicólogo (a) inscrito (a) na Ordem dos Psicólogos Portugueses e terá a duração aproximada de 60 minutos.**----------

---------- **4.2 -** Os candidatos que compareçam à Avaliação Psicológica com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.----------

---------- **4.3–** Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo, conforme a alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro.----------

---------- **4.4**– De acordo com a alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, o resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data da 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.----------

---------- **5 - Ordenação Final (OF)**: A Ordenação Final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e serão aplicadas as seguintes fórmulas: ----------

---------- **a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**: **OF = AC*30% + EAC*70%**----------

----------**b) Prova de Conhecimentos: OF = PC*100%** ----------

---------- Em que:----------

---------- **OF = Ordenação Final;** ----------

---------- **AC = Avaliação Curricular;** ----------

---------- **EAC = Entrevista Avaliação de Competências; e** ----------

---------- **PC = Prova de Conhecimentos.** ----------

---------- **6 – Critérios de desempate**: Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os **critérios constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro**.-

---------- **6.1 - Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:**----------

---------- **1.º** - Candidato com maior grau de habilitação académica;----------

---------- **2.º** Candidato com a nota de classificação final da habilitação exigida mais elevada. ----------

---------- **7 –** Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja **portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%,** que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, **nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, tem preferência em igualdade de classificação**, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.----------

---------- **8 –** O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas, preferencialmente, através de correio eletrónico.----------
---------E sendo doze horas e trinta minutos o júri deu por concluídos os trabalhos. -------
---------Para constar se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes. ----------

**O Júri:**

_____

_____

_____