



**Junta de Freguesia de Santiago Maior
Castelo de Vide**

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO POR TEMPO INDETERMINADO, DE 1 (UM)
ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA OPERACIONAL

ATA N.º 1

Artigo n.º 9 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

Aos sete dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas reuniu na sede da Junta de Freguesia de Santiago Maior, o júri do procedimento concursal em destaque, constituído pelo Presidente do Júri: Ana Júlia Duarte da Rocha (Chefe dos Serviços Administrativos), Clisante Jorge Pinheiro Gasalho (Chefe da Divisão Técnica de Obras e Urbanismo), e 2.º Vogal Efetivo: Dinis Teixeira Candeias (Técnico Superior), nomeados por proposta do Executivo da Junta de Freguesia, para deliberar sobre os seguintes assuntos:

- 1 – Definição do perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- 2 - Métodos de seleção e fixação de parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
- 3 - Fixação de ponderação de cada método de seleção;
- 4 - Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção;
- 5 - Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração;
- 6 – Apresentação de candidaturas.

Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte: -----

1. Definição do perfil de competências adequado ao exercício da atividade-----

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Santiago Maior a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências: -

- **REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
- **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma diligente e disponível.
- **ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA:** Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.



**Junta de Freguesia de Santiago Maior
Castelo de Vide**

2 - Métodos de seleção e fixação de parâmetros de avaliação a considerar em cada método-----

2.1. Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º, que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:-----

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação Competências (EAC) -----

- Para os restantes candidatos:

Prova Prática (PPC); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação Competências (EAC).-----

2.2. Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:-----

2.2.1. **Avaliação Curricular (AC)** – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

- Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 Valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da percentagem das classificações dos seguintes elementos:

- Habilitação académica;
- Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- Experiência profissional, com incidência sobre a execução das actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- Avaliação de desempenho.

- A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

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

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP= Experiência profissional

AD= Avaliação de desempenho



**Junta de Freguesia de Santiago Maior
Castelo de Vide**

- As regras a observar na valorização dos diversos fatores são os seguintes:-----

- **Habilitações académicas ou nível de qualificação** – certificado pelas entidades competentes
 - Escolaridade obrigatória de acordo com a idade ----- 16 Valores
 - Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade -----20 Valores
- **Formação profissional** – apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovadas mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):
 - Sem formação -----6 Valores
 - Inferior a 10 horas -----12 Valores
 - Igual ou superior a 10 horas e inferior a 20 horas -----14 Valores
 - Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas -----16 Valores
 - Igual ou superior a 30 horas e inferior a 40 horas -----18 Valores
 - Igual ou superior a 40 horas -----20 Valores
- **Experiência profissional** – Incidência sobre a execução de atividades ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas que se encontrem devidamente comprovadas mediante a entrega de cópias comprovativas da experiência:
 - Sem Experiência ou com até 1 ano de experiência-----6 Valores
 - Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos-----12 Valores
 - Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos-----14 Valores
 - Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos-----16 Valores
 - Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos-----18 Valores
 - Igual ou superior a 8 anos-----20 Valores
- **Avaliação de desempenho** – no âmbito do SIADAP, será considerada a média aritmética da avaliação aos últimos 2 ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:
 - Média dos últimos 3 anos – (1.000 e« 1,999 Valores) -----6 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (2.000 e« 2,999 Valores) -----12 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (3.000 e« 3,499 Valores) -----14 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (3.500 e« 3,999 Valores) -----16 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (4.000 e« 4,499 Valores) -----18 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (4.500 e 5,000 Valores) -----20 Valores

Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho:

- Não detém relação jurídica de emprego público com, pelo menos um ano ----- 10 Valores
- Por Razões não imputáveis ao candidato, com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo ----- 12 Valores



**Junta de Freguesia de Santiago Maior
Castelo de Vide**

2.2.2. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

- A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra referido no ponto 1, é avaliada segundo os níveis classificativos de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.
- Esta prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.
- Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:
 - Detém um nível elevado da competência-----20 Valores
 - Detém um nível bom da competência-----16 Valores
 - Detém um nível suficiente da competência-----12 Valores
 - Detém um nível reduzido da competência-----8 Valores
 - Detém um nível insuficiente da competência-----4 Valores

2.2.3. **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** – Visa avaliar o conhecimento académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício de determinada função, e, ou profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. -----

- A prova terá carácter eliminatório, de natureza prática, de realização individual e terá a duração máxima de quarenta e cinco minutos.
- A prova consistirá na execução da seguinte tarefa:
 - Executar uma parede de tijolo, incluindo todos os trabalhos necessários à sua execução; e/ou limpeza de sumidouro, manuseando máquinas de limpeza e corte. Utilizando para o efeito as ferramentas manuais e/ou mecânicas e equipamentos necessários.
- Parâmetros de avaliação:
 - Perceção e compreensão da tarefa (PCT) (máximo de 5 Valores)
 - Qualidade de Realização (QR) (máximo de 5 Valores)
 - Celeridade de execução (CE) (máximo de 5 Valores)
 - Grau de conhecimentos demonstrados (GCD) (máximo de 5 Valores)
- O resultado final da prova prática de conhecimentos resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída a cada parâmetro de avaliação, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

$$PPC = PCT + QR + CE + GCD$$

2.2.4. **Avaliação Psicológica** - A realizar por entidade especializada pública ou privada visando avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo



**Junta de Freguesia de Santiago Maior
Castelo de Vide**

[Handwritten signatures]

como referência o perfil de competências previamente definido, valorada conforme previsto no n.º 2 do artigo 21. da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, através da menção classificativa de Apto/Não Apto.-

3. – Fixação de ponderação de cada método de seleção:-----

3.1. – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do ponto 2.1. da presente ata, consoante o caso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, que obtenha uma valoração inferior a 9.5 Valores num dos métodos ou fases, ou Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.-----

Avaliação Curricular (AC)-----70%

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)-----30%

Prova Prática de Conhecimento (PPC)-----70%

Avaliação Psicológica (AP)----- (Apto/Não Apto)

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)-----30%

4. – Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção. -----

4.1. – A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 Valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso.-----

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

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

b) Prova Prática de Conhecimento (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

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

Sendo: CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PPC = Prova Prática de Conhecimento

AP = Avaliação Psicológica

4.2. – De acordo com o estipulado no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 Valores, com exceção da avaliação psicológica que é avaliada através das menções classificativas de Apto/Não Apto.-----



**Junta de Freguesia de Santiago Maior
Castelo de Vide**

5 - Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração-----

5.1. – Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em caso de subsistir igualdade de valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios a definir pelo júri do procedimento. -----

6 – Apresentação de candidaturas. -----

6.1. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e tendo em conta o universo de candidatos opositores, as candidaturas devem ser apresentadas, preferencialmente, em suporte eletrónico, para o email jfregsantiago@hotmail.com, mas podem ser remetidas pelo correio (endereçadas ao Senhor Presidente da Junta de Freguesia de Santiago Maior, Rua Alexandre Herculano n.º 27, 7320-114 Castelo de Vide), sob registo, com aviso de receção, expedida até ao termo do prazo no presente aviso. As candidaturas podem, ainda, ser apresentadas presencialmente em suporte de papel, Junta de Freguesia de Santiago maior. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade. Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião quando eram dezasseis horas do mesmo dia, lavrou-se a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do júri do presente procedimento concursal. -----

O Presidente

(Ana Júlia Duarte da Rocha)

O 1.º Vogal Efetivo

(Clisante Jorge Pinheiro Gasalho)

O 2.º Vogal Efetivo

(Dinis Teixeira Candeias)