



UNIÃO DAS FREGUESIAS DA MEALHADA, VENTOSA DO BAIRRO E ANTES

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TERMO INDETERMINADO

----- ATA N.º 1 -----

Aos 6 dias do mês de novembro de 2019 pelas 10.30 horas, no edifício sede da União das Freguesias da Mealhada, Ventosa do Bairro e Antes, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de um posto de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por termo indeterminado, cujo aviso será publicado no Diário da República II Série, na Bolsa de Emprego Público e no site oficial da União das Freguesias, a fim de proceder ao estabelecimento dos critérios a utilizar na seriação dos candidatos, de acordo com as normas legais vigentes.-----

A abertura do referido concurso e a composição do respectivo júri foram autorizadas por deliberação da Junta da União de Freguesias, datada de 04 de novembro de 2019.---

O júri tem a seguinte composição:-----

Presidente – José Alberto Marques Tavares;-----

1.º Vogal Efetivo – Vítor Manuel Lages Antunes da Fonseca;-----

2.º Vogal Efetivo – Nuno Jorge Rodrigues de Sousa Cerveira Duarte;-----

Vogais Suplentes – Dulce Maria da Cruz Ribeiro e Maria Isabel Tavares Batista. -----

Aberta a sessão, o júri procedeu à definição dos critérios a observar na avaliação dos candidatos, tendo em atenção os parâmetros legais, e deliberou por unanimidade utilizar duas formas de avaliação, que se traduzem na utilização dos seguintes Métodos de Seleção Obrigatórios (de acordo com o n. 1, do art. 36.º, da LTFP e art. 5.º e 6.º da Portaria 125-A/2019) em 2 fases distintas, a saber:-----

1.ª Fase – restrita aos trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, em cumprimento do previsto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);-----

2.º Fase – apenas se realizará esta fase em caso de impossibilidade de preenchimento do posto de trabalho a prover por trabalhador detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, à qual podem concorrer candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida. -----

- Aos candidatos da 1.ª Fase ou aqueles que preencham cumulativamente os requisitos previstos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e que optem pelos mesmos, aplicar-se-á a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), tendo como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS): ponderação de 30%; -----

- Aos demais candidatos aplicar-se-á a Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e a Avaliação Psicológica (AP), tendo como método complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS); -----

Todos os métodos de seleção serão valorados de 0 a 20 valores, tendo as seguintes ponderações: -----

- Candidatos que reúnam os requisitos constantes no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: Avaliação Curricular (AC): ponderação de 45%; Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): ponderação de 25%; Entrevista Profissional de Seleção (EPS): ponderação de 30%; -----

- Restantes candidatos: Prova Prática de Conhecimentos (PPC): ponderação de 45%; Avaliação Psicológica (AP): ponderação de 25%; Entrevista Profissional de Seleção (EPS): ponderação de 30%; -----

Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular 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. Na Avaliação Curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HÁ), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AVD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$.

Sendo: HA = Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 19 valores; e habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura: 20 valores; FP = Formação Profissional (máximo de 20 valores) – neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- a) Mais de 35 horas de formação: 20 valores;-----
- b) De 7 a 35 horas de formação: 16 valores;-----
- c) Inferior a 7 horas de formação: 12 valores;-----
- d) Sem participação em acções de formação: 12 valores;-----

EP = Experiência Profissional – Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo valorada de acordo com os seguintes critérios: -----

- a) Mais de 8 anos: 20 valores;-----
- b) Entre 7 e 8 anos: 18 valores;-----
- c) Entre 5 e 6 anos: 16 valores;-----
- d) Entre 3 e 4 anos: 14 valores;-----
- e) Entre 1 e 2 anos: 12 valores;-----
- f) Menos de 1 ano: 10 valores;-----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desempenho de funções inerentes á categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho – será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos, relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que cumpriram ou executaram atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, nos termos da Lei 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio e Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, a avaliar nos termos a seguir indicados: Desempenho Relevante Excelente: 20 valores; Desempenho Relevante Muito Bom: 16 valores; Bom/adequado: 14 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; insuficiente/Inadequado: 8 valores; -----

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na avaliação curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -

Entrevista de avaliação de competências: A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Os aspectos a avaliar terão em conta os seguintes níveis classificativos:

- a) Elevado ----- 20 valores;
- b) Bom ----- 16 valores;
- c) Suficiente ----- 12 valores;
- d) Reduzido ----- 8 valores;

--- e) Insuficiente ----- 4 valores;
Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito ser considerado os seguintes parâmetros de avaliação, de acordo com as funções a desempenhar: -----

- Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; -----
- Proceder à limpeza das ruas e outros locais públicos da União das Freguesias; -----
- Conduzir e manusear veículos, equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação, limpeza e manutenção; -----
- Efetuar a limpeza e manutenção das bermas e valetas; -----
- Efetuar a limpeza e manutenção dos cemitérios e zonas envolventes; -----
- Proceder à recolha de detritos e monos na área da União das Freguesias; -----
- Executar pequenas obras e trabalhos de manutenção e reparação. -----

Fatores de apreciação da Prova Prática de Conhecimentos – Apreciação dos conhecimentos práticos ou de simulação dos candidatos para o exercício efetivo de tarefas laborais: -----

- 1.º nível – Muito bom domínio, demonstrando uma muito boa experiência profissional desenvolvida na execução da tarefa (Elevado) ----- 20 valores;
- 2.º nível – Bom domínio e desempenho, demonstrando uma boa experiência profissional desenvolvida na execução da tarefa (Bom) ----- 15 valores;
- 3.º nível – Domínio e desempenho suficiente, mas a exigir formação profissional específica para a sua adaptação na execução da tarefa (Suficiente) ----- 10 valores;
- 4.º nível – Domínio e desempenho de expressão quantitativa e qualitativa não significativas, que exijam formação profissional inicial dilatada e acompanhamento na execução da tarefa (Insuficiente) ----- 5 valores;

A prova prática de conhecimentos terá a duração de até uma hora onde será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a mesma de realização coletiva, distribuindo-se os candidatos por grupos, caso se verifique essa necessidade. -----

Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade 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) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, o nível atingido em cada uma e o resultado final obtido. ----

--- b) A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:-----

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; -----

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 anos. -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Aspectos a avaliar: -----

--- a) Qualidade da experiência profissional; -----

--- b) Capacidade de comunicação;-----

--- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;-----

--- d) Motivação e interesse;-----

Os aspectos a avaliar terão em conta os seguintes níveis classificativos:-----

--- a) Elevado ----- 20 valores;

--- b) Bom ----- 16 valores;

--- c) Suficiente ----- 12 valores;

--- d) Reduzido ----- 8 valores;

--- e) Insuficiente ----- 4 valores;

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.-----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. -----

Ordenação Final: -----

A Ordenação Final (OF) dos métodos a aplicar aos candidatos que reúnam os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, é a seguinte:-----

OF = 45 %AC+ 25 % EAC+ 30 %EPS -----

f
M
4

A Ordenação Final (OF) dos métodos de seleção a aplicar aos demais candidatos é a seguinte: -----

OF = 45% PPC + 25% AP + 30% EPS -----

Nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-1/2011 de 6 de abril, a candidatura deverá ser acompanhada do currículo profissional do candidato, bem como fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, da declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional).-----

Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos que considere relevantes para o provimento. -----

As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.-----

De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.-----

Nos termos do artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos admitidos serão convocados, no prazo de cinco dias úteis, pela forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º do mesmo diploma legal, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.-----

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar e ordenação final dos candidatos é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia e disponibilizada no sítio da internet da Freguesia www.mealhadaventosadobairroeantes.pt.-----

Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.-----

Nesta reunião, todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal.-----

Handwritten mark

Decidiu também o júri que todas as pontuações a atribuir serão expressas até ás centésimas, por arredondamento a efectuar no final da aplicação de cada um dos métodos de selecção, bem como na classificação final da aplicação de cada um dos métodos de selecção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso cnforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco. -----

Por fim, o júri deliberou ainda disponibilizar de imediato a presente ata para consulta dos candidatos, dando assim cumprimento aos princípios da imparcialidade e da justiça consignados no Código do Procedimento Administrativo. -----

E, nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, de qual se lavrou a presente ata, que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do júri que nela participaram. -----

O Presidente do Júri, (José Alberto Marques Tavares); -----

Handwritten signature of José Alberto Marques Tavares

O 1.º Vogal efectivo, (Vitor Manuel Lages Antunes da Fonseca); -----

Handwritten signature of Vitor Manuel Lages Antunes da Fonseca

O 2.º Vogal efectivo, (Nuno Jorge Rodrigues de Sousa Cerveira Duarte); -----

Handwritten signature of Nuno Jorge Rodrigues de Sousa Cerveira Duarte

Blank sheet of lined paper with horizontal ruling lines.