



UNIÃO DAS FREGUESIAS
AMARANTE (S.GONÇALO)
MADALENA, CEPELOS E GATÃO



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA 1 ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO DE LIMPEZA

*Jufp
Vânia Serafim
Mace*

Ata número um

No dia onze de setembro de 2024 nas instalações da União de Freguesias, pelas dezoito horas, reuniram os elementos que constituem o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – cantoneiro de limpeza, constituído por:

Presidente: Maria de Lurdes Machado Pinheiro, Técnica Superior de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Amarante.

Vogais efetivos: Vânia Alexandra Mendes Serafim, Assistente Técnica da União de Freguesias de Amarante (S. Gonçalo), Madalena, Cepelos e Gatão, e Ana Clara Costa Moura Carvalho, Assistente Técnica da União de Freguesias de Amarante (S. Gonçalo), Madalena, Cepelos e Gatão.

O posto de trabalho posto a concurso tem a seguinte caracterização: *“Exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau médio de complexidade, nomeadamente: varredura manual e mecânica das ruas (sopradores); lavagem de arruamentos e passeios; executar a limpeza e desobstrução de sarjetas e sumidouros; deservagem manual e mecânica (roçadora) de bermas, valetas, terrenos, recintos e espaços verdes, assim como linhas de água de pequena dimensão; ações de apoio de carácter geral, envolvendo ou não esforço físico.*

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e tipo de prova;
- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho do Ex.mo Senhor Presidente da Junta da União de Freguesias de 20 de fevereiro de 2024, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Jf
Vânia Seraphim
Alta

Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

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 do posto 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 LTFP;

b) Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterá aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela al. b): Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. PROVA DE CONHECIMENTOS PRÁTICA (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente

Handwritten signature and text:
Lino Serafim
Alcega

relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza prática.

2.1. A prova de conhecimentos prática consistirá em duas fases: resposta a questões colocadas oralmente relacionadas com conhecimentos profissionais e execução de uma tarefa de cantoneiro de limpeza, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A – Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, espírito de equipa e entreatajuda, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

B – Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

C – Regras de segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

D – Avaliação de conhecimentos específicos sobre a escolha dos materiais, ferramentas e utensílios/equipamentos: Avaliação dos conhecimentos específicos sobre a utilização dos materiais, ferramentas e utensílios/equipamentos adequados na execução da tarefa bem como o manuseamento e conservação dos mesmos, valorada até ao máximo de 5 valores.

2.2. A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Aptidão e qualidade na execução da tarefa

C = Regras de segurança do trabalho

D = Avaliação de conhecimentos específicos sobre a manutenção e conservação dos equipamentos

Duração aproximada da Prova Prática: 30 minutos.

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que 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.

3.1. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

*Sup.
Junta sempre
Place*

Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Ex.mo Senhor Presidente da Junta de Freguesia seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, de entidade especializada para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- a) Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional.

4.1. **Parâmetro Habilitações Académicas:**

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 34.º da LTFP	20 valores

4.2. **Formação Profissional (FP):**

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas

*Jup.
Vânia Senfim
Alves*

se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado não consta o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com o posto de trabalho	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 20 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas a 60 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

4.3. **Parâmetro Experiência Profissional:**

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência ≤ 1 ano	12 valores
Experiência > 1 ano e ≤ 2 anos	14 valores
Experiência > 2 ano e ≤ 3 anos	16 valores
Experiência > 3 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa

*Juf.
Lúcia Seafm
Ara*

ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

5.1.1. **A - Realização e Orientação para resultados:** Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Procura atingir os resultados desejados.
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

5.1.2. **B - Relacionamento interpessoal:** visa avaliar a 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
2. Trabalho com pessoas com diferentes características;
3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional;
4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

5.1.3. **C - Organização e método de trabalho:** visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;
2. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho;
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios;
4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

Jup.
Jânia Serfim
Alma

5.1.4. **D - Otimização de recursos:** visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição;
2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos;
3. Utiliza recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento
4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

5.1.5. **E - Orientação para a Segurança:** visa avaliar 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho;
2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros;
3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente;
4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

5.1.6. **F - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;
2. Responde com prontidão e com disponibilidade;
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;
4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

5.2. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Valoração	Classificação
O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.	20 valores
O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.	16 valores

Vânia Serafim

O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.	12 valores
O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.	8 valores
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência.	4 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF):

6.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70 PC + 30 EAC)/100$$

ou

$$OF = (70 AC + 30 EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos Prática

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

6.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte critério de desempate:

Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de Conhecimentos prática: "Aptidão e qualidade na execução da tarefa".

6.3. – Nos termos do artigo 3.º n.º 3 do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência 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, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

7. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas preferencialmente por correio eletrónico, e a publicitação das listas de resultados através do sítio da internet da <https://uf-amarante.pt>.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.



UNIÃO DAS FREGUESIAS
AMARANTE (S.GONÇALO)
MADALENA, CEPELOS E GATÃO



A Presidente do Júri,

Maria de Lurdes Machado Pinheiro

A 1.ª Vogal Efetivo,

Vânia Alexandra Mendes Serafim

A 2.ª Vogal Efetiva,

Ana Clara Costa Moura Carvalho

