Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional (cantoneiro de limpeza)

Ata do Júri n.º 1 – Definição de critérios de avaliação

Aos catorze dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e quatro, na sede da União das Freguesias de Bensafrim e Barão de S. João, sita na Estrada Nacional 120, n.º 18, 8600-069 Bensafrim, pelas dezassete horas, reuniram os elementos que constituem o júri do procedimento concursal, em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos do júri: como Presidente, Maria Madalena Gonçalves Correia, Assistente Técnica, como 1.ª Vogal efetiva, Maria Helena da Silva Campos Guerreiro Palminha, Assistente Técnica, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, como 2.ª Vogal efetiva, Ana Patrícia de Oliveira Ribeiro, Assistente Técnica, nomeados por deliberação do Órgão Executivo, tomada em reunião de 11 de junho de 2024.

A reunião do júri teve como ponto da ordem de trabalho, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, dando cumprimento ao disposto no art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com o art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar aos candidatos serão:

1. Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), para os seguintes candidatos:
   a) Não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
   b) Sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
   c) Encontrando-se em valorização profissional não tenham, por último desempenhado a atribuição, competência ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
   d) Com relação jurídica de emprego público que exerçam funções idênticas às do posto de trabalho aberto, que optem, por declaração escrita, por estes métodos de seleção.

   1.2 Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os seguintes candidatos:
   a) Com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
   b) Encontrando-se em valorização profissional, que, por último tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.
2. Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

A prova de conhecimentos será de natureza prática, com a duração aproximada de 1 hora e consistirá no seguinte:

- Efetuar limpeza urbana de uma rua com recurso a varredura manual, recolha das papeleiras e corte de ervas com recurso a ferramentas manuais.

A prova prática de conhecimentos é classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A = Preparação da tarefa a desempenhar – Ponderação 25%

Designação	Avaliação
Má preparação	0 – 5,999
Preparação insuficiente	6 – 9,999
Preparação adequada	10 – 14,999
Boa preparação	15 – 18,999
Excelente preparação	19 – 20,000

B = Manipulação de equipamentos/ferramentas - Ponderação 30%

Designação	Avaliação
Manipulação incorreta	0 – 5,999
Manipulação deficiente	6 – 9,999
Manipulação adequada com prática de utilização	10 – 14,999
Boa manipulação e prática de utilização	15 – 18,999
Excelente manipulação	19 – 20,000

C = Higiene e Segurança no Trabalho – Ponderação 10%

Designação	Avaliação
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança	0 – 5,999
Usou incorretamente os EPI (equipamentos de proteção individual)	6 – 9,999
Usou corretamente os EPI mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir as normas de segurança	10 – 14,999
Usou corretamente os EPI e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST	15 – 18,999
Usou corretamente os EPI e demonstrou possuir conhecimentos em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria na área	19 – 20,000

D = Qualidade do trabalho efetuado – Ponderação 30%

Designação	Avaliação
Trabalho executado com erros e defeitos graves	0 – 5,999
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	6 – 9,999
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento	10 – 14,999
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos	15 – 18,999
Excelente trabalho executado	19 – 20,000

E = Tempo de execução – Ponderação 5%

Designação	Avaliação
Muito lento	0 – 5,999
Lento	6 – 9,999
Executado em tempo útil	10 – 14,999
Rápido	15 – 18,999
Grande rapidez	19 – 20,000

A Prova de Conhecimentos (PC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada:

PC = (A x 25%) + (B x 30%) + (C x 10%) + (D x 30%) + (E x 5%)

3. Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de 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.

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

4. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre as quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Este método é valorado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores, sendo a classificação obtida através da

média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da seguinte fórmula:

AC = (HA x 10%) + (FP x30%) + (EP x 50%) + (AD x 10%)

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

4.1 **Habilitação Académica (HA)**, onde se pondera a titularidade do grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida, em que:

- Escolaridade obrigatória (a determinar de acordo com a idade) – 18 valores

- Habilitações académicas superiores ao exigido na candidatura – 20 valores

4.2 **Formação Profissional (FP)**, para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas – 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas – 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 60 horas – 2,5 valores cada.

4.3 **Experiência Profissional (EP)**, onde se pondera o desempenho efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, sendo apenas considerado o tempo devidamente comprovado, em que:

- Inferior a 1 ano – 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 16 valores,
- Igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

4.4 **Avaliação de Desempenho (AD)** relativa ao último período avaliativo que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo como os seguintes critérios, sendo sempre garantida a menção mínima de 10 valores para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar:

- Desempenho inadequado – 8 valores;

- Desempenho adequado – 12 valores;

- Desempenho relevante – 16 valores;

- Desempenho excelente – 20 valores.

5. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Realização e orientação para os resultados;

- Orientação e método de trabalho;

- Adaptação e melhoria contínua;

- Trabalho de equipa e cooperação.

O resultado final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, numa escala de 0 a 20 valores.

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo que:

- 1 competência demonstrada – Insuficiente (5 valores);

- 2 competências demonstradas – Reduzido (10 valores);

- 3 competências demonstradas – Suficiente (15 valores);

- 4 competências demonstradas – Bom (20 valores).

A entrevista de avaliação de competências terá a duração aproximada de 1 hora e 30 minutos.

6. Ordenação Final (OF)

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada com as seguintes fórmulas, com arredondamento às centésimas:

6.1 Para os candidatos que efetuem a Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

OF = (PC x 100%) + AP (Apto/Não Apto)

6.2 Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

OF = (AC x 40%) + (EAC x 60%)

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

7. Orientações Comuns a Aplicar na Seleção

7.1 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um dos métodos de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

7.2 Em situações de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios por ordem decrescente:

a) Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
b) Residência na área da freguesia.

E nada mais havendo a tratar, a Presidente do júri declarou encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

A Presidente do júri,

Maria Madalena Gonçalves Gomes

1.ª Vogal Efetivo,

Maria Helena Silva Palminha

2.ª Vogal Efetivo,

Ana Patrícia de Oliveira Ribeiro