UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA COVA E FEITOS
CONCELHO DE BARCELOS

ATA 1

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho de carreira e categoria de Assistente Operacional – Cantoneiro

Aos seis dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, pelas vinte e uma horas, reuniu na sede da Junta da União das Freguesias de Vila Cova e Feitos, o júri do procedimento concursal com vista ao recrutamento de 1 (um) assistente operacional - cantoneiro, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Junta da União das Freguesias de Vila Cova e Feitos, nomeado através de deliberação do Executivo da Junta da União das Freguesias, de trinta de maio de dois mil e vinte e três, constituído por:

Presidente: Rodrigo Manuel Sousa Araújo, Presidente da Assembleia da União das Freguesias de Vila Cova e Feitos;
Vogais efetivos: Manuel da Conceição Carneiro Martins, Presidente da Junta da União das Freguesias de Tamel (Santa Leocádia) e Vilar do Monte; e Maria Manuela Ribeiro Vilas Boas, Assistente Técnica do Município de Barcelos;

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

PONTO I: Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

PONTO II: Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

PONTO I: Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção:

Com base no perfil de competências previamente definido, considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional

do candidato, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelo candidato a recrutar e nos termos do Despacho acima referido, o júri delibera o seguinte:

Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), exigíveis ao exercício da função, conforme aplicável, complementado pelo método facultativo — Entrevista de Avaliação das Competências (EAC);

Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se os candidatos, nos termos do n.º 3, o afastarem através de declaração escrita, caso em que se lhes aplicam os métodos previstos para os restantes candidatos;

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedido da conferência dos seguintes elementos: Situação perante o vínculo de Emprego Público; Titularidade da categoria; Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho concursado e Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

De acordo com o artigo 21.º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores;

Cada um dos métodos de seleção será valorado da seguinte forma:

Prova de Conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função onde serão avaliados parâmetros de perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. A prova de conhecimentos será de realização individual, na forma prática, com a duração de 30 minutos, sendo valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas e consistirá na execução das seguintes tarefas: identificar e colocar os utensílios e os equipamentos de proteção individual necessários para executar a limpeza de uma sarjeta e limpeza da via pública, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros:

A. Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;
B. Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;
C. Regras de Segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;
D. Qualidade e rapidez da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

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 seguinte perfil de competências:

- Realização e Orientação para os resultados;
- Organização e Método de trabalho;
- Conhecimentos e Experiência;
- Trabalho de equipa e Cooperação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a Segurança.

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que a aplicação deste método de seleção, obedecerá ao estipulado no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A avaliação psicológica é valorada de acordo com o n.º 2, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido o juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Avaliação Curricular (AC) - 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 a avaliação de desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas,

sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (HA×25%) + (FP×25%) + (EP×25%) + (AD×25%)

Em que:
AC = Avaliação curricular
HA = Habilitações académicas
FP = Formação profissional
EP = Experiência profissional
AD = Avaliação de Desempenho

Habilitações Académicas (HA): Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 16 valores; Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 20 valores.

Formação Profissional (FP), em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 3 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem formação profissional = 0 valores
- Formação profissional até 10 horas = 8 valores;
- Formação profissional ≥ 10 horas < 20 horas = 10 valores;
- Formação profissional ≥ 20 horas < 40 horas = 12 valores;
- Formação profissional ≥ 40 horas < 60 horas = 14 valores;
- Formação profissional ≥ 60 horas < 80 horas = 16 valores;
- Formação profissional ≥ 80 horas < 100 horas = 18 valores;
- Formação profissional ≥ 100 horas = 20 valores.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas.

Todas as Pós-Graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal. As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP), em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades increntes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem experiência profissional = 0 valores
- Experiência profissional até 2 anos = 4 valores
- Experiência profissional ≥ 2 anos < 5 anos = 8 valores
- Experiência profissional ≥ 5 anos < 10 anos = 12 valores
- Experiência profissional ≥ 10 anos < 15 anos = 16 valores
- Experiência profissional ≥ 15 anos = 20 valores

Avaliação do Desempenho (AD), serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultado da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, ponderado da seguinte forma:

- Média dos últimos 3 ciclos < 2 valores = 0 valores
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2 e < 2,5 valores = 4 valores
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2,5 e < 3 valores = 8 valores;
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3 e < 3,5 valores = 12 Valores;
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3,5 e < 4 valores = 16 Valores;
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 4 e ≤ 5 valores = 20 valores.

Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuída a nota de 12 valores.
A Avaliação Curricular será transposta para uma Ficha, cujo modelo se anexa (Anexo I).

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. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. 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;
- Organização e Método de trabalho;
- Conhecimentos e Experiência;
- Trabalho de equipa e Cooperação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a Segurança.

Cada EAC é associada a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de *20, 16, 12, 8 e 4 valores.*

A ordenação final (OF) dos candidatos, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências:

OF = (AC×55%) + (EAC×45%)

b) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

OF = (PC×60%) + (AP × Apto) + (EAC ×40%)

Em que:
OF = Ordenação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

PONTO II: Estabelecer critérios de ordenação preferencial;

De acordo com o n.º 2 do artigo 23.º da Portaria a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente final dos candidatos colocados em situação de valorização e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria.

Nos casos em que, após aplicação do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente: maior tempo de experiência profissional comprovada e em função da conclusão há mais tempo das habilitações exigidas no presente aviso.

O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e por escrito, a fim de garantir, nomeadamente os meios de impugnação administrativa e o acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa.

As deliberações do júri devem ser sempre registadas por escrito, devidamente fundamentadas, nos termos do artigo 153.º do Código do Procedimento Administrativo.

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

As convocatórias para os métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas conforme estipulado no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atualizada, através de correio eletrónico conforme estipulado na alínea c) do n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo. Para o efeito, serão utilizados os endereços indicados no momento da apresentação/submissão das candidaturas.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

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

O Júri,

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA COVA E FEITOS
CONCELHO DE BARCELOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONTRATAÇÃO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO), EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
FICHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS
ANEXO I - ATA N.º 1

Nome do Candidato:	
Parâmetros de avaliação e critérios	Pontuação (justificação/observações)
Classificação 0 - 4,99: Não compreendeu as orientações sobre a tarefa a realizar e/ou não conseguiu manusear os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa e não usou os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor. Não revelou qualquer empenho no envolvimento profissional, ausência de motivação para o exercício de funções. Não demonstrou experiência e conhecimento no exercício de funções. A qualidade técnica do trabalho foi diminuta ou inexistente, ou não foi capaz de realizar a tarefa solicitada.	
Classificação 5,00-9,49: Demonstrou dificuldade em compreender a tarefa; não preparou ou utilizou os equipamentos de forma adequada na execução da tarefa e/ou não fez uso de todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor. Revelou pouco empenho no envolvimento profissional e uma insuficiente motivação para o exercício de funções. Demonstrou insuficiente experiência e conhecimento no exercício de funções. A qualidade técnica do trabalho foi insuficiente.	
Classificação 9,50-13,99: Compreendeu as instruções; não utilizou todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados à sua disposição; soube dar uso carreto aos equipamentos/instrumentos de trabalho. Revelou suficiente no envolvimento profissional e uma suficiente motivação para o exercício de funções. Demonstrou razoável experiência e conhecimento no exercício de funções. A qualidade técnica da limpeza e varredura foi suficiente.	
Classificação 14,00-16,99: Compreendeu as instruções; utilizou os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram utilizados os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. Revelou empenho no envolvimento profissional, mostrando uma boa	

motivação para o exercício de funções. Demonstrou boa experiência e conhecimento no exercício de funções. A qualidade técnica da limpeza e varredura foi satisfatória.	
Classificação 17,00-20,00: Compreendeu todas as instruções com rapidez; utilizou os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram utilizados os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. Revelou um elevado empenho no envolvimento profissional, mostrando elevada motivação para o exercício de funções. Demonstrou elevada experiência e conhecimento no exercício de funções. Executou o trabalho com distinção e cumpriu a prova no tempo estipulado.	

Classificação final	

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA COVA E FEITOS
CONCELHO DE BARCELOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONTRATAÇÃO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO), EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR
ANEXO II - ATA N.º 1

Nome do Candidato:					
Parâmetros de apreciação	**Subparâmetros**	**Pontuação subparâmetros**	**Pontuação obtida**	**Ponderação classificação AC**	**Resultado**
Habilitações Académicas (HA)	Nível habilitacional exigido	16		25%	
	Nível habilitacional superior ao exigido	20			
Formação Profissional (FP)	Formação profissional até 10 horas	8		25%	
	Formação profissional ≥ 10 horas < 20 horas	10			
	Formação profissional ≥ 20 horas < 40 horas	12			
	Formação profissional ≥ 40 horas < 60 horas	14			
	Formação profissional ≥ 60 horas < 80 horas	16			
	Formação profissional ≥ 80 horas < 100 horas	18			

	Formação profissional ≥ 100 horas	20			
Experiência Profissional (EP)	Sem experiência profissional	0		25%	
	Experiência até 2 anos	4			
	Experiência ≥ 2 anos < 5 anos	8			
	Experiência ≥ 5 anos < 10 anos	12			
	Experiência ≥ 10 anos < 15 anos	16			
	Experiência ≥ 15 anos	20			
Avaliação Desempenho (AD)	Média dos últimos 3 ciclos < 2 valores	0		25%	
	Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2 e < 2,5 valores	4			
	Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2,5 e < 3 valores	8			
	Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3 e < 3,5 valores	12			
	Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3,5 e < 4 valores	16			
	Média dos últimos 3 ciclos ≥ 4 e ≤ 5 valores	20			
RESULTADO AVALIAÇÃO CURRICULAR AC = (HA×25%) + (FP×25%) + (EP×25%) + (AD×25%)					