

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de reservas de recrutamento (vínculo de emprego público por tempo indeterminado), para a carreira e categoria de Assistente Operacional – Serviço de Higiene Urbana

Ao décimo primeiro dia do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas doze horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Djamila Costa, na qualidade de Presidente; Pedro Nunes e Daniel Rodrigues, ambos na qualidade de vogais.

Após deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I: Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II: Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto III: Estabelecer os critérios de ordenação preferencial.

PONTO I: PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza) segue a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista na orgânica da Junta de Freguesia de Alvalade. Compete ao Serviço de Higiene Urbana: Executar as atividades de limpeza pública urbana; Executar a limpeza de sarjetas e sumidouros; Promover o controlo de infestantes na via pública; Proceder ao esvaziamento de papeleiras; Manter em perfeitas condições de funcionamento e limpeza as instalações, ferramentas e veículos; Verificar e informar anomalias referentes a ferramentas e máquinas.

Assim, considerando a caracterização do Serviço, deve ser aferido o seguinte perfil de competências para os candidatos aos postos de trabalho no Serviço:

- a) **Orientação para o Serviço Público:** em que se avalia a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.
- b) **Relacionamento Interpessoal:** em que se avalia a capacidade de interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- c) **Otimização de Recursos:** em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
- d) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** em que se avalia a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as duas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.
- e) **Orientação para a Segurança:** em que se avalia a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, prevenindo riscos e acidentes profissionais.

PONTO II: MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA DE CLASSIFICAÇÕES E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL.

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de dezembro (doravante apenas Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da Portaria 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 a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico.
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimento, Avaliação Psicológica, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico.

Os métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): A prova de conhecimentos é de natureza **prática/simulação**, de realização individual, com a duração total de 15 minutos. Não será permitida a consulta de qualquer bibliografia. A prova consistirá na limpeza de parte de uma rua, despejo de papelaria e na limpeza de um sumidouro, realizando todos os procedimentos e técnicas, identificando os instrumentos de trabalho e equipamento de higiene, segurança e sinalização.

Será avaliado de acordo com os seguintes parâmetros:

- A)** Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, valorado até ao máximo de 6 valores.
- B)** Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorado até ao máximo de 7 valores.
- C)** Regras de segurança no trabalho, escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos, bem como apreciação da utilização dos materiais e utensílios, valorado até ao máximo de 7 valores.

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, com valorização até às centésimas.

$$PC = A + B + C$$

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a ficha de avaliação (Anexo I).

2. 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP poderá comportar uma ou mais fases. A AP é avaliada através das menções classificativas de **Apto e Não apto**.

3. 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 avaliação de desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

3.1 Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.

3.2 Habilitações académicas (HA): consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do procedimento concursal	16
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

3.3 Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2010 e para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
--------------------------	-----------

Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata. 10

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 35 horas. 14

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 35 a 50 horas. 16

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 50 horas. 20

3.4 Experiência profissional (EP): considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem experiência profissional	8
Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	10
Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	16
Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

3.5 Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:
4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;
 2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;
 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

$$AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD.$$

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo II).

4. 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. As competências, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
---------------------	--------------	----------	------------	-----	---------

Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha da Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo III).

5. EXAME MÉDICO (EM): que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função. O Exame Médico é avaliado através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**.

6. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

6.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, não lhes sendo aplicado o método de seleção ou fase seguinte.

6.2. A Ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa numa escala de 0 a 20, resultando da média aritmética ponderada até às centésimas dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$CF: 0,50 PC + 0,50EAC$$

$$CF: 0,50 AC + 0,50 EAC$$

PONTO III: CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração final na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Candidatos detentores de habilitação legal para a condução de viaturas de categoria c);
- 2.º Candidatos detentores de habilitação legal para a condução de viaturas de categoria b);

3.º Candidatos com a menor idade;

4.º Candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

Anexos:

I - Grelha a Prova de Conhecimentos;

II- Grelha de Avaliação Curricular

III - Ficha de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

O Júri

Djamila Maria Carvalho Costa
Daniel Rodrigues
Daniel Oliveira