Procedimento concursal comum, para preenchimento de um posto de trabalho não ocupado, com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado na carreira/categoria de Assistente Operacional (auxiliar administrativo).

ATA N.º 1

Aos vinte e oito dias do mês setembro de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho não ocupado, com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado na carreira/categoria de Assistente Operacional (auxiliar administrativo), constituído pela Presidente do Júri, Anabela Ângela Teixeira Ribeiro, pela 1.ª vogal efetiva, Isabel Maria Oliveira Fernandes, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pela 2.ª vogal efetiva, Paula Maria Ramos da Silva Neves.

Ordem de trabalhos:

Em conformidade com o disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, a presente reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de Seleção;
2. Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
3. Definição dos critérios de ordenação final dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
4. Definição de critérios de exclusão dos métodos de seleção;
5. Definição de diretrizes sobre a tramitação processual do concurso.

Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou por unanimidade; que:

1. Métodos de Seleção

Nos termos do n.º 1 e 2, do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), aplicáveis aos/às candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; ----------

- Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), aos/às restantes candidatos/as.
  Estes métodos de seleção também serão aplicados aos/às candidatos/as que estando a cumprir a atividade, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em

causa, afastem, por escrito, no formulário de candidatura, a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -

2. Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final

2.1 Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as) designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte formula:

$$AC = [(HA) + (FP \times 2) + (EP \times 3) + (AD)] / 7$$

sendo que:
AC = avaliação curricular
HA = habilitações académicas
FP = formação profissional
EP = experiência profissional
AD = avaliação de desempenho

2.1.1 Habilitação Académica (HA) – Será ponderado o grau de habilitação académica, certificado pelas entidades competentes, nos seguintes termos:
Habilitação académica de grau exigido à candidatura – 15 valores;
Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores;

2.1.2 Formação Profissional (FP) – serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.
Serão valoradas as ações de formação frequentadas a partir de 2021 e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:
Sem formação profissional ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores;
Com formação profissional $\leq$ 50 horas – 5 valores;
Com formação profissional > 50 horas e $\leq$ 100 horas – 10 valores;
Com formação profissional > 100 horas e $\leq$ 200 horas – 15 valores;
Com formação profissional > 200 horas e $\leq$ 350 horas – 20 valores;

2.1.2.1 Para efeitos de classificação da formação profissional, decide-se:

- Apenas serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas por documento idóneo que indique expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação, concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;
- Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias, assim como meio-dia a 3h30m.
- Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada;
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

2.1.3 Experiência Profissional (EP) – Em que se ponderará o desempenho efetivo devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caraterizadores do posto de trabalho a ocupar.

2.1.3.1 Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o exercício de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional em funções/atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar – 0 valores;
- Até 1 ano de experiência profissional em funções/atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar – 10 valores;
- Superior a 1 ano e até 5 anos de experiência profissional em funções/atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar – 15 valores;
- Superior a 5 anos e até 6 anos de experiência profissional em funções/atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar – 20 valores.

2.1.3.2 Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

2.1.4 Avaliação do Desempenho (AD) – será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar, da seguinte forma:
Desempenho Inadequado – 0 valores
Desempenho Regular – 12 valores
Desempenho Bom – 15 valores
Desempenho Muito Bom – 18 valores
Desempenho Excelente – 20 valores

2.1.4.1 Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação desempenho relativa ao período a analisar será atribuída a classificação de 12 valores.

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido, nomeadamente, orientação para o serviço público, orientação para a colaboração; orientação para os resultados, análise critica e resolução de problemas, orientação para a segurança e inteligência emocional.

2.2.1 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será realizada por entidade externa.

2.2.3 A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências em epígrafe, de acordo com a seguinte formula: ----------

$$EAC = [(A) + (B) + (C) + (D) + (E)] /5$$

sendo que:
EAC = entrevista de avaliação de competências
A = orientação para o serviço público;
B = orientação para a colaboração;
C = orientação para os resultados;
D = análise critica e resolução de problemas;
E = orientação para a segurança e inteligência emocional.

2.3 A Prova de Conhecimento (PC) – Com uma ponderação de 100% visa avaliar os conhecimentos e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos (PC) terá: uma **componente teórica**, escrita, de realização individual, sendo permitida a consulta da legislação/bibliografia (não anotada), em suporte papel e terá a duração de 1h00 e uma **componente prática**, de realização individual, com a duração de 1h00.

2.3.1 A prova de conhecimentos (PC), componente teórica versará sobre as seguintes matérias:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho, art.º 33º a 96º, 101ºA a 114 e 237º a 257º;

Lei nº 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa, art.º 235 a 240º;

Língua portuguesa;

A classificação nesta componente teórica será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

2.3.2 A prova de conhecimentos (PC), componente prática visa avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas e relacionais necessárias ao exercício da função, atividade, competência para que o/candidato/a se está a candidatar, incidindo na realização de tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, descritas na caraterização do posto de trabalho, nomeadamente, condução da viatura ligeira de passageiros MOB+ para transporte de utentes, abertura, fecho e limpeza das instalações, encaminhamento para os diversos serviços e gabinetes, marcações de atendimentos nos diversos serviços, encaminhamento de correspondência e recados entre os serviços, depósitos bancários, levantamento e envio de correspondência, apoio no pedido "botija de gás solidária", apoio no pedido do cartão Gaia Amiga, agendamento de recolhas no âmbito do programa Gaia Limpa, apoio no pedido de documentos no espaço do cidadão.

Os/as candidatos/as serão avaliados/as através de uma grelha de observação, de acordo com os seguintes parâmetros:

A – Atitude perante a tarefa
0 valores – Não revela nenhum interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
1 valor – Revela pouco, empenho, responsabilidade e confiança;
2 valores – Revela razoável interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
3 valores – Revela bastante interesse, empenho, responsabilidade e confiança.
4 valores – Revela excelente interesse, empenho, responsabilidade e confiança.

B – Controlo Emocional
0 valores – Agressivo/a;
1 valores – Reativo/a;
2 valores – Passivo/a;
3 valores – Equilibrado/a;
4 valores – Estável.

C – Regras de higiene e segurança do trabalho
0 valores – Não possui quaisquer conhecimentos das regras de higiene e segurança necessárias;
1 valor – Demonstra pouco conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com dificuldade às condições de trabalho. Manifesta ter poucos hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;
2 valores – Demonstra razoável conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias

e relaciona-as com as condições de trabalho. Manifesta ter alguns hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;
3 valores – Demonstra bom conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com as condições de trabalho. Manifesta bons hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;
4 valores – Demonstra excelente conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com facilidade às condições de trabalho. Manifesta ter bastantes hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho.

D – Qualidade de execução da tarefa
0 valores – Ausência de qualquer execução;
1 valores – Tarefa incompleta;
2 valores – Tarefa completa, executada com várias deficiências;
3 valores – Tarefa completa, executada com poucas deficiências;
4 valores – Tarefa completa, executada sem deficiências.

E – Rapidez na execução da tarefa
0 valores – Não consegue executar a tarefa;
1 valor – Executa a tarefa completa, mas ultrapassa o tempo concedido;
2 valores – Executa a tarefa completa no limite do tempo concedido;
3 valores – Executa a tarefa completa entre 1 a 5 minutos antes do tempo concedido;
4 valores – Executa a tarefa completa mais de 5 minutos antes do tempo concedido.

A classificação nesta componente prática será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da média aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte formula: ----------

PC (componente prática) = [(A) + (B) + (C) + (D) + (E)] /5

em que:

PC (Componente prática) = Prova de conhecimentos (componente prática)
A = Atitude perante a tarefa
B = Controlo Emocional
C = Regras de higiene e segurança do trabalho
D = Qualidade de execução da tarefa
E = Rapidez na execução da tarefa

2.3.3 Os/as candidatos/as devem apresentar-se no local estipulado para a realização da prova de conhecimentos componente teórica e prova de conhecimentos componente prática, 20 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficando impedidos de realizar o método de seleção. Os restantes candidatos com atraso inferior a 15 minutos, realizarão a prova no tempo definido para o método de seleção, não havendo lugar a compensação do tempo por atraso.

2.3.4 A classificação final da Prova de Conhecimentos (PC), componente teórica e componente prática, resulta da seguinte fórmula:

PC = PC (componente teórica)*40% + PC (componente prática)*60%

2.4 Avaliação psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica.

2.4.1 A avaliação psicológica será realizada por entidade externa, nos termos dos nºs. 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2.4.2 A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, sendo válida pelo período de 24 meses contados da homologação a lista e 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.

2.4.2 A avaliação psicológica será realizada por entidade externa, nos termos dos nºs. 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2.5 Em conformidade com o disposto no artigo 19.º da Portaria supracitada, o primeiro método de seleção será aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento concursal comum. O segundo método será aplicado a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 8 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, considerando-se os restantes candidatos/as excluídos/as.

2.6 A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o respetivo procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC*70\% + EAC*30\% \text{ ou } OF = PC*100\%$$

em que:
OF = Classificação Final
AC = Avaliação curricular
EAC = Entrevista de avaliação de competências
PC = Prova de conhecimentos

3. Definição dos critérios de ordenação final dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;

Em caso de igualdade de classificação entre os(as) candidatos(as), os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

4. Definição de critérios de exclusão dos métodos de seleção

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, têm caráter eliminatório. Os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores, que obtenham um juízo de Não Apto ou que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção na data e hora para a qual foram notificados/as, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as do procedimento concursal.
Em conformidade com o disposto no artigo 19.º da Portaria supracitada, o primeiro método de seleção será aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento concursal comum. O segundo método será aplicado a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 8 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, considerando-se os restantes candidatos/as excluídos/as.

5. Definição de diretrizes sobre a tramitação processual do concurso.

5.1 Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

5.2 Em conformidade com o n.º 1, do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e da alínea c) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 112.º do CPA, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, na sua atual redação, as notificações serão efetuadas por correio eletrónico.

5.3 As atas do júri, a lista dos resultados obtidos nos métodos de seleção, serão afixados na página eletrónica desta Freguesia em https://jfodouro.pt – autarquia – concursos públicos e afixada na placard exterior do Edifício Sede desta Freguesia de Oliveira do Douro, sito na Rua Dona Maria da Costa Bastos, n.º 525 – 4430-381 Vila Nova de Gaia.

5.4 De acordo com o n.º 2, do artigo 23.º da referida Portaria e da alínea c) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

5.5 A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada no placard exterior do Edifício Sede desta Freguesia de Oliveira do Douro, sito na Rua Dona Maria da Costa Bastos, n.º 525 – 4430-381 Vila Nova de Gaia e disponibilizada na página eletrónica desta autarquia em https://jfodouro.pt – autarquia – concursos públicos, sendo ainda publicado aviso na 2.ª Série do Diário da República.

5.6 Audiência dos interessados: os/as candidatos/as serão notificados/as, nos termos do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 121.º do Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, para a realização da audiência dos interessados, por correio eletrónico, para o endereço indicado pelo/a candidato/a. Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário de exercício do direito de participação dos interessados, disponível na página eletrónica desta Freguesia em https://www.jfodouro.pt - autarquia – concursos públicos.

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

O Júri

(Dra. Anabela Ângela Teixeira Ribeiro)

(Dra. Isabel Maria Oliveira Fernandes)

(Paula Maria Ramos da Silva Neves)