



ATA

Abertura de procedimento concursal comum de recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, do mapa de pessoal 2022 para exercer funções na Junta de Freguesia da União das Freguesias de Vila e Roussas.

Aos 10 dias do mês de maio de 2022, pelas 17 horas e 30 minutos, reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, aberto por deliberação de reunião de Junta de 06/05/2022, com a seguinte ordem de trabalhos:

PONTO 1: Fixar os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção, a respetiva ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final e os critérios de ordenação preferencial a aplicar no presente procedimento, no uso da competência conferida pelo n.º 2, do artigo 14.º e alínea q) do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela 12-A/2021, de 11 de janeiro.

PONTO 2: Determinar a forma de notificação dos candidatos, nos termos do artigo 10.º da Portaria, conjugado com a competência prevista na alínea h) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria.

PONTO 3: Aprovar o extrato a publicitar na 2.ª série do Diário da República e aviso a publicitar na Bolsa de Emprego Público, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria.

PONTO 4: Aprovar a calendarização do procedimento, nos termos dos artigos 20º e 21º da Portaria.

PONTO 5: Justificação de faltas e marcação de nova data no que se refere aos métodos de seleção.

PONTO 1: FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA, O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL E OS CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

A. Perfil de competências a ponderar no presente procedimento e tarefas inerentes ao posto de trabalho

1 - As competências consideradas essenciais para os postos de trabalho a ocupar são:

1. a) Competência 1 (C1): Organização e método de trabalho;
2. b) Competência 2 (C2): Responsabilidade e compromisso com o Serviço;
3. c) Competência 3 (C3): Tolerância à pressão e contrariedades;
4. d) Competência 4 (C4): Realização e orientação para resultados;
5. e) Competência 5 (C5): Conhecimento e experiência;
6. f) Competência 6 (C6): Iniciativa e autonomia.



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA E ROUSSAS

2 - As tarefas principais a desenvolver no âmbito do posto de trabalho, e que estão descritas no mapa de pessoal e de recrutamento aprovado para o ano 2022 são as a seguir mencionadas:

2.1 - Assistente Operacional :

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, nomeadamente: cultiva flores, árvores ou outras plantas e semeia relvados em parques ou jardins públicos sendo o responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega, tutoragem, aplicação dos tratamentos fitossanitários mais adequados e proteção contra eventuais condições atmosféricas adversas; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros, tendo em vista a preparação prévia do terreno, cava ou abre covas, despedrega, substitui a terra fraca por terra arável e aplica estrume, adubos e ou corretivos quando necessário: no caso específico dos arrelvamentos, espalha e enterra as sementes, nivela o terreno e posteriormente compacta e apara a relva; com vista ao tratamento ulterior das terras no sentido de assegurar o normal crescimento das plantas; o jardineiro sacha, monda, aduba, rega, (automática e manualmente) e quando necessário pode e aplica herbicidas ou pesticidas; quando existem viveiros de plantas, procede à cultura de sementes, bolbos, porta enxertos, arbustos, árvores e flores, ao ar livre ou em estufa, para propagação, preparando os viveiros, cravando-os, adubando-os e compondo-os adequadamente; procede igualmente à sementeira, plantação, transplantação, enxertia, rega, proteção contra intempéries e tratamentos fitossanitários, podendo eventualmente realizar ensaios para criar novas variedades de plantas; opera com os diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função de jardinagem, que podem ser manuais (tesouras, podões, serrotes, pás, picaretas, enxadas e outros) ou mecânicos (máquinas de limpar e cortar relva, motores de rega, aspersores, moto-serras, gadanheiras mecânicas, máquinas arejadoras e outras); é responsável pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; procede a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o arranjo do material. Assegurar a limpeza e conservação das instalações; assegurar a limpeza do mobiliário e equipamentos. Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem de equipamentos e mobiliário; desmontagem e conservação de equipamentos; auxilia a execução de cargas e descargas e realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas de apoio elementar podendo comportar esforço físico e conhecimentos práticos.

Reveste e repara pavimentos; providência a drenagem e escoamento de águas procedendo à deteção de nascentes ou locais onde a água se possa vir a acumular, e assenta junto dos lancis a "fiada de água". Encastra na almofada as pedras; executa canalizações; corta e rosca tubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins; executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; aparelha pedra em grosso; executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco; procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executa muros e estruturas simples; levanta e reveste maciços de alvenaria, assenta manilhas, azulejos e ladrilhos e aplica camadas de argamassas de gesso em superfícies de edificações; assegura o ponto de escoamento das águas, tendo sempre para esse fim de limpar valetas, desobstruir aquedutos e compor bermas; remove o pavimento da lama e as imundices; conserva as obras limpas da terra, de vegetação ou de quaisquer outros corpos estranhos.



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA E ROUSSAS

B. Métodos de seleção

i) Os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, conforme artigo 36.º da LGTFP para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, se não afastados por escrito, são:

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Avaliação curricular (AC).

A avaliação curricular, com ponderação de 30%, 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.

A classificação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas de acordo com a regra geral do arredondamento e será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (0,25HA + 0,25FP + 0,25EP + 0,25AD) \times 0,30$$

Em que:

AC = Classificação da avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do desempenho

Habilitação académica (HA)

Assistente operacional

a) Escolaridade obrigatória – 18

b) De grau superior ao exigido – 20

No presente concurso não há lugar a substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.



Formação profissional (FP)

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação certificada, dos últimos 5 (cinco) anos, até ao limite máximo de 20 valores:

- a) 0 valores – 0 horas;
- b) 10 valores – 1 a 100 horas;
- c) 15 valores – 101 a 200 horas;
- d) 20 valores – mais de 200 horas.

No caso de ações de formação em que apenas seja feita referência ao número de dias, considera-se que cada dia equivale a 07 horas.

Experiência profissional (EP)

A experiência profissional será considerada no exercício de funções:

- a) Até dois anos de experiência — 5 valores;
- b) Até cinco anos — 10 valores;
- c) Até dez anos — 15 valores;
- d) Mais de três anos no exercício de funções semelhantes às que se candidata — 20 valores.

Avaliação do desempenho (AD)

Será relevada a AD em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da avaliação de desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos (2015/2016, 2017/2018, 2019/2020), nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em que o candidato apresente avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios:

1. Menção qualitativa:

- 1.1. excelente – 20 valores;
- 1.2. relevante – 16 valores;
- 1.3. adequado – 12 valores;
- 1.4. inadequado – 8 valores;

2. Na avaliação curricular, o júri deve definir um ponto por ano a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento.



Entrevista de avaliação de competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências, com ponderação de 40%, terá uma duração não superior a 30 minutos e 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 consideradas essenciais para os postos de trabalho a ocupar são as previstas no item A do presente PONTO 1.

A aplicação deste método, que será realizado por técnico com formação adequada para o efeito, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista de avaliação de competências é valorada 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 classificação da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (0,25C1 + 0,25C2 + 0,25C4 + 0,25C5) \times 0,40$$

- a) Competência 1 (C1): Organização e método de trabalho;
- b) Competência 2 (C2): Responsabilidade e compromisso com o Serviço;
- c) Competência 3 (C3): Tolerância à pressão e contrariedades;
- d) Competência 4 (C4): Realização e orientação para resultados;
- e) Competência 5 (C5): Conhecimento e experiência;
- f) Competência 6 (C6): Iniciativa e autonomia.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento.

ii) Os métodos de seleção, conforme artigo 36.º da LGTFP, a aplicar no presente procedimento para os restantes candidatos que não se enquadrem na alínea i) do PONTO 1 supra, são:

Provas de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);

Prova de conhecimentos (PC).

A prova de conhecimentos (PC), com ponderação de 30%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Reveste-se de natureza teórica, assume a forma escrita, incide sobre os temas indicados abaixo, é de realização individual e duração de 60 minutos com o máximo de 15 minutos de tolerância.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA E ROUSSAS

arredondamento à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento.

Seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos:

Os temas a abordar na prova de conhecimentos são:

- Princípios, atribuições e demais competências das autarquias locais;
- Poderes da entidade empregadora;
- Direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas;

A bibliografia ou legislação necessárias à preparação dos temas indicados são as seguintes:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Avaliação psicológica (AP):

A avaliação psicológica, com ponderação de 40%, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica compreende duas fases:

- Testes psicométricos;
- e
- Entrevista de avaliação psicológica.

Na primeira fase – testes psicométricos – os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto ou não apto. Na segunda fase do método – entrevista de avaliação psicológica – a avaliação é valorada conforme os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 e resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AP = [(C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6)/6] \times 0,40$$

Em que:

- Competência 1 (C1): Organização e método de trabalho;
- Competência 2 (C2): Responsabilidade e compromisso com o Serviço;
- Competência 3 (C3): Tolerância à pressão e contrariedades
- Competência 4 (C4): Realização e orientação para resultados;



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA E ROUSSAS

- e) Competência 5 (C5): Conhecimento e experiência;
- f) Competência 6 (C6): Iniciativa e autonomia.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondado à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento.

iii) O método de seleção facultativo, conforme n.º 4 do artigo 36.º da LGTFP e 6.º da Portaria, a aplicar no presente procedimento para todos os candidatos:

Entrevista profissional de seleção (EPS).

Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A entrevista profissional de seleção, com ponderação de 30%, terá uma duração não superior a 30 minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada 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.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Parâmetros a ponderar, numa escala de 0 a 20:

- a) P1 - Experiência Profissional (50%);
 - a. P1A - Experiência profissional;
 - b. P1B - Conhecimento especializado;
 - c. P1C – Iniciativa e autonomia.

- b) P2 - Aspetos comportamentais (50%):
 - a. P2A - Motivação para a função;
 - b. P2B – Pré-disposição para o trabalho em equipa e cooperação;
 - c. P2C - Tolerância à pressão e contrariedades;
 - d. P2D – Responsabilidade e compromisso com o serviço.

A classificação a atribuir a cada parâmetro elementar de avaliação (P1A a P1C e P2A a P2D) resultará da média aritmética simples da votação nominal dos membros do júri, arredondada à unidade de acordo com a regra geral do arredondamento. Posteriormente, P1 e P2 serão arredondados à centésima, igualmente de acordo com a regra geral do arredondamento, de acordo com a seguinte fórmula:



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA E ROUSSAS

$$P1 = (P1A + P1B + P1C) / 3$$

$$P2 = (P2A + P2B + P2C + P2D) / 4$$

$$EPS = (P1+P2) \times 0,30$$

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento.

C. Valoração e classificação final

Classificação Final

Resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

1.1. No caso dos métodos previstos na alínea i) item B - Ponto 1

$$CF = 0,30AC + 0,40EAC + 0,30EPS$$

Em que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação curricular

EAC – Entrevista de avaliação de competências

EPS – Entrevista profissional de seleção

1.2. No caso dos métodos previstos na alínea ii) item B - Ponto 1

$$CF = 0,30PC + 0,40AP + 0,30EPS$$

Em que:

CF – Classificação final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação psicológica

EPS – Entrevista profissional de seleção

2. Critérios de ordenação preferencial a aplicar na ordenação final os candidatos

No caso de igualdade de valoração na ordenação final, por esta ordem:

2.1. Aplicam-se os critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 do artigo 66.º LGTFP (trabalhador contratado a termo); subsistindo igualdade;

2.2. Aplica-se o critério previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA E ROUSSAS

abril, na sua atual redação (valoração obtida no primeiro método: AC ou PC, consoante o caso); persistindo ainda igualdade;

2.3. Aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação, conforme disposto na alínea b) do citado n.º 2 da Portaria:

- 1.º - os candidatos com mais elevada classificação no método facultativo (EPS);
- 2.º - os candidatos melhor pontuados no parâmetro Experiência Profissional (EP).;
- 3.º - os candidatos com maior grau habilitacional.

PONTO 2 – NOTIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS

As notificações no presente procedimento são efetuadas por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, exceto nos casos em que os candidatos não facultem o seu correio eletrónico no formulário da candidatura, sendo estes notificados por ofício registado.

PONTO 3 - APROVAÇÃO DO AVISO E EXTRATO DE ABERTURA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

São aprovados o aviso e o extrato de abertura do presente procedimento concursal, os quais fazem parte integrante da presente ata, constituindo os seus Anexo I e II.

PONTO 4 - CALENDARIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO

ETAPAS	DATAS
Publicitação do procedimento	A data de publicação do aviso em DR/BEP
Prazo de candidatura	10 dias úteis, após publicação em DR/BEP
Análise das candidaturas	5 dias úteis seguintes
Envio da lista de admissões e exclusões na fase de apreciação das candidaturas para audiência prévia	5 dias úteis seguintes
Audiência prévia	10 dias úteis seguintes
Análise, decisão e notificação sobre a audiência prévia. Envio de convocatória para a realização do primeiro método de seleção.	5 dias úteis seguintes
Realização, correção e notificação dos candidatos excluídos	5 dias úteis seguintes
Audiência prévia	10 dias úteis seguintes



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA E ROUSSAS

ETAPAS	DATAS
Análise, decisão e notificação sobre a audiência prévia. Envio de convocatória para a realização do segundo método de seleção.	5 dias úteis seguintes
Realização, correção e notificação dos candidatos excluídos e, sendo o caso, notificação do projeto de lista de ordenação final aos candidatos nela incluídos	10 dias úteis seguintes
Audiência prévia	10 dias úteis seguintes
Análise, decisão e notificação sobre a audiência prévia. Homologação da lista unitária de ordenação final.	5 dias úteis seguintes
Notificação da lista unitária de ordenação final a todos os candidatos	10 dias úteis seguintes
Outorga do contrato	A acordar entre as partes, até ao limite de 60 dias

PONTO 5: Justificação de faltas e marcação de nova data no que se refere aos métodos de seleção.


Podem ser alteradas as datas/horas de realização dos métodos de seleção, mediante solicitação, por escrito, pelos candidatos, logo que conheçam a situação impeditiva, com fundamento em qualquer falta justificada nos termos da LGTFP, bem como por qualquer razão considerada ponderosa por este júri, nomeadamente marcação de voos, intempéries, situações imprevisíveis, etc.

Aprovação do Júri por unanimidade.

Publique-se a presente ata na página eletrónica da Freguesia.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que será assinada pelos membros do júri.

Presidente,


Manuel Fernando Teixeira Pereira



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VILA E ROUSSAS

Vogal,

Jose Manuel Alves Fernandes
José Manuel Alves Fernandes

Vogal,

Paula Cristina Anil Trancoso
Paula Cristina Anil Trancoso