

## ATA DE REUNIÃO DO JURI

DATA: 25/10/2024

**ASSUNTO:** Ata n.º 1 do júri – Procedimento concursal comum para contratação de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional – serviços de limpeza e manutenção de espaços públicos (Limpeza Pública) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – definição dos critérios de seleção e respetiva ponderação da classificação final

Aos vinte e cinco dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, na sede da Junta de Freguesia de Cercal do Alentejo, reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pela Secretária da Direção Carmo Fortuna na qualidade de Presidente, o Tesoureiro do Executivo Sérgio Ramos na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Davide Arsénio, Encarregado dos Serviços, na qualidade de 2º Vogal efetivo, aberto em reunião de executivo datada de 18/10/2024, a fim de definir os critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final. -----

Assim, nos termos da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, conjugada com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual e da reunião de executivo mencionada em cima, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

### **Métodos de seleção:** -----

No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual: -----

**Prova Oral de Conhecimentos – ponderação 100 %** -----

**Avaliação Psicológica – menções classificativas de Apto e Não Apto** -----

E aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do mesmo diploma, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção: -

**Avaliação Curricular – ponderação de 40%** -----

**Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%** -----

Como  
Faltas.



-----  
**Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos às situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método assume a forma oral, reveste a natureza teórica e prática, é de realização individual, incidindo sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores. A prova terá uma duração de 20 minutos. -----

- A prova oral de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas: -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei 35/2014 de 20 de junho, na sua reação atual (Capítulo I – Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público); -----
  - Conceitos básicos sobre Higiene e Segurança no Trabalho; -----
  - Tarefas inerentes ao posto de trabalho a concurso. -----

-----  
**Avaliação Psicológica (AP)** – 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. Este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

**Avaliação Curricular (AC)** – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, formação profissional, experiência profissional e a avaliação de desempenho. -----  
Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e seguintes critérios: -----

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

Sendo: -----

**HL – Habilitações Literárias:** ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. -----

Para a valorização das Habilitações Literárias será adotado o seguinte critério: -----

- Nível habilitacional mínimo exigido = 15 valores -----
- Nível habilitacional superior = 20 valores -----

**FP – Formação Profissional:** serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar dos últimos cinco anos. -----



Para valorização da Formação Profissional, será adotado o seguinte critério: -----

- Sem Formação = 5 valores -----
- Ações de Formação até 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 10 valores -----
- Ações de Formação superiores a 20 horas e até 50 horas relacionadas com a área de recrutamento = 15 valores -----
- Ações de Formação superiores a 50 horas relacionadas com a área de recrutamento = 20 valores -----

**EP – Experiência Profissional:** serão consideradas apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas. ---  
Será ponderado o desempenho de funções efetivas na área a concurso: -----

- Sem Experiência Profissional = 5 valores -----
- Experiência Profissional inferior a 1 ano = 10 valores -----
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 13 valores ----
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos = 15 valores ---
- Experiência Profissional igual ou superior a 5 anos = 20 valores -----

**AD – Avaliação de Desempenho** – é considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar. -----

Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação: -----

- Desempenho inadequado - 8 valores -----
- Desempenho adequado - 14 valores -----
- Desempenho relevante - 18 valores -----
- Desempenho excelente - 20 valores -----

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores. -----

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. -----

**EAC - Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. -----

-----  
A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = [100\%PC + AP (Apto)] \text{ ou } (40\%AC + 60\%EAC)$$

Sendo: -----

OF – Ordenação Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

AC – Avaliação Curricular -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

-----  
É excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

-----  
Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da mesma legislação. -----

-----  
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Carmo Fortunato

[Assinatura]

David Almeida