



ATA n. 01

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para ocupação de 22 (vinte e dois) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, na modalidade de vínculo de emprego público por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. -----

Data da Reunião: 09 de março 2023. -----

Local: Sala de reuniões da sede da Junta de Freguesia de Almancil. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 09:30 horas. -----

Membros presentes: Presidente: Alexandra Maria Pereira de Sousa Biscaia (Coordenadora Técnica)
Primeiro vogal efetivo: Paulo Manuel Oliveira (Encarregado Operacional); e Segundo vogal efetivo: Patrícia Costa Montes (Assistente Técnica). -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de candidatos a preencher os postos de trabalho mencionados em epígrafe, em consonância com o formato de recrutamento previsto. -----

Assuntos apreciados e deliberações tomadas: -----

Primeiro: Relativamente às funções em recrutamento o júri deliberou que aos postos de trabalho a preencher corresponde o desempenho das funções previstas no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, nomeadamente: -----

Ref.º A - 12 vagas de postos de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional na área dos serviços gerais para o desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento da instituição, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob guarda e sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Neste serviço inclui também as tarefas relacionadas com jardinagem, calçadas, pequenos trabalhos de pedreiro, pequenos trabalhos de manutenção de canalização, carpintaria, pintura, serralharia e limpeza das ruas. Trabalhos de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; Execução de cargas e descargas; Realizar tarefas de arrumação e distribuição; Condução e manutenção de viaturas ligeiras, Tarefas de limpeza de valetas e aquedutos; Aparelhar pedras em grosso; Executar alvenaria em pedra, tijolo ou blocos de



cimento; Proceder ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; Executar muros e estruturas simples. Executar outras tarefas, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. ----

Ref.ª B - 9 vagas de postos de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional na área de cantoneiros de limpeza para o desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento da instituição, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob guarda e sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Inclui também a remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, limpeza de chafariz, remoção de lixeiras, extirpação de ervas e limpeza e manutenção de sanitários públicos; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Executar outras tarefas, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. -----

Ref.ª C – 1 vaga de posto de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional na área de motorista de pesados para o desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento da instituição, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob guarda e sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Inclui também exercer funções de motorista de pesados, nomeadamente, conduzir veículos de elevada tonelagem que funcionam com motores a gasolina ou a diesel. Proceder ao transporte de diversos materiais destinados ao abastecimento de obras e serviços em execução pela autarquia, bem como de produtos sobrantes das mesmas. Examinar o veículo antes, durante e após o trajeto, providenciando a colocação de cobertura de proteção sobre materiais e arrumando carga para prevenção de eventuais danos. Acionar os mecanismos necessários para a descarga de materiais, podendo, quando este serviço é feito manualmente, prestar colaboração. Assegurar a manutenção de veículos, cuidando da sua limpeza, lubrificação e abastecer a viatura de combustível. Executar pequenas reparações mecânicas, tomando, em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias com vista à regularização dessas situações. Para este efeito, apresenta uma participação de ocorrência. Preencher e entregar diariamente o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço. Colaborar, quando necessário, nas operações de carga e descarga. Conduzir, eventualmente, viaturas ligeiras. Executar outras tarefas,



não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. -----

Segundo: O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, e os previstos no artigo 17º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, na sua atual redação. -----

I. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento publicitado (se o candidato não exercer o direito de opção previsto no artigo 36º n.º 3 da LTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

1. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40% para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações Académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); d) Avaliação de Desempenho (AD). -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -----

1.1 Habilitações Académicas (HA):-----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea a) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. -----

-Escolaridade obrigatória em função da idade do candidato ou habilitação superior – 20 valores -----

-Habilitação inferior à escolaridade obrigatória em função da idade do candidato, caso se trate de candidato integrado na carreira e categoria de assistente operacional – 19 valores -----

1.2. Formação Profissional (FP):-----



Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 14 horas – 10 valores -----

Ações de formação com duração > 14 horas e ≤ 60 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 60 horas e ≤ 90 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 90 horas e ≤ 140 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 140 horas e ≤ 300 horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração > 300 horas – 20 valores -----

1.3. Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento até 2 anos – 10 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 2 e inferior a 6 anos – 12 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 6 e inferior a 10 anos – 14 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 10 e inferior a 15 anos – 16 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 15 e inferior a 19 anos – 18 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 19 anos – 20 valores. -----

1.4. Avaliação de Desempenho (AD): -----

Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina o recrutamento, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ano:



Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 14 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Aos candidatos que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovada) é atribuída a valoração de 10,00 valores no fator Avaliação de Desempenho. Este método tem uma ponderação de 40% para a valoração final. -----

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

Para a aplicação deste método será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designado por Anexo II e da qual faz parte integrante, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, 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. Cada competência avaliada tem uma valoração de 20% para a atribuição da classificação final desta medida. -----

Este método será realizado por um técnico com certificação específica para o efeito. O método tem uma ponderação de 60% para a valoração final. -----

II. Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), visa avaliar de forma prática os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 100%. -----

A Prova de Conhecimentos será de realização individual, numa única fase com a forma oral e natureza prática com a duração máxima de 30 minutos, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. A Prova Prática de Conhecimentos será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na



execução e grau de conhecimentos demonstrados e versará sobre tarefas correntes dos postos de trabalho em causa, designadamente:

Ref.^a A: trabalhos de manutenção, manuseamento de equipamento manual (pá, tesoura, ancinho, enxada) e moto manual (moto roçadora e motosserra). -----

Ref.^a B: Limpeza de ruas, recolha de resíduos nas papeleiras e limpeza de sanitários. -----

Ref.^a C: Condução de veículos e máquinas pesadas com a realização de várias manobras. -----

É elaborada uma Ficha Individual de Avaliação – Prova Prática de Conhecimentos designada por anexo I, da qual faz parte integrante.

2. A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. - A avaliação psicológica, por ser qualitativa, será avaliada através de menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

Terceiro: A classificação final dos candidatos, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

Candidatos/as enquadrados no ponto I - $CF = (40\% \times AC) + (60\% \times EAC)$ -----

Candidatos/as enquadrados no ponto II - $CF = (100\% \times PPC) + (AP - \text{Apto/Não Apto})$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PPC = Prova Prática de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

Quarto: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Atenta à urgência do presente recrutamento, poderá aplicar-se a utilização faseada dos métodos de seleção prevista no artigo 19º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro; -----

b) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores em algum dos métodos, um juízo de

Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, ou que não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

c) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; -----

d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. Caso ainda subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

i) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: "Conhecimentos específicos, formação e experiência"; -----

ii) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento; -----

iii) Candidato residente na Freguesia de Almancil; -----

iv) Candidato residente no concelho de Loulé. -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidata/o com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a para exercer a função.

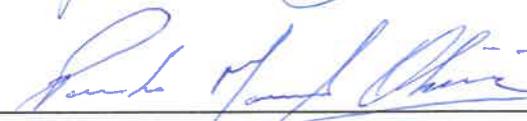
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

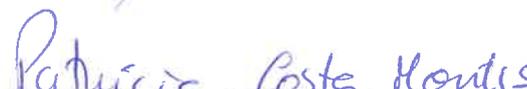
O Júri



(Alexandra Biscaia)



(Paulo Oliveira)



(Patrícia Montes)

ANEXO I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Ficha Individual de Avaliação – Prova Prática de Conhecimentos

Nome do candidato:	Escala	Valor atribuído
Conhecimentos específicos, formação e experiência		
Ausência de conhecimento/experiência ou formação	4 valores	
Poucos conhecimentos/experiência ou formação	8 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação suficientes	12 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação relevantes	16 valores	
Elevado grau de conhecimentos/experiência ou formação	20 valores	
Motivação e orientação para o exercício da função		
Ausência de motivação e orientação	4 valores	
Pouca motivação e orientação	8 valores	
Motivação e orientação suficiente	12 valores	
Boa motivação e orientação	16 valores	
Elevado grau de motivação e orientação	20 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso		
Atitude, responsabilidade e compromisso desadequados	4 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso pouco adequados	8 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso adequados	12 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso muito adequados	16 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso excelentes	20 valores	
Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal		
Dificuldade de comunicação e relacionamento	4 valores	
Pouca capacidade de comunicação e relacionamento	8 valores	
Boa capacidade de comunicação e relacionamento	12 valores	
Muito boa capacidade de comunicação e relacionamento	16 valores	
Excelente capacidade de comunicação e relacionamento	20 valores	
		Total PC

Resumo Assuntos Abordados:

O júri,

Alexandra Biscaia _____

Paulo Oliveira _____

Patrícia Montes _____

ANEXO II

PERFIL DAS COMPETÊNCIAS

Caracterização do posto de trabalho:

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de complexidade funcional: 1

Nível habitacional exigido: De acordo com a idade do candidato, escolaridade obrigatória (4ª classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6º ano de escolaridade para nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e o 9º ano de escolaridade para nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981.

Serviço: Freguesia de Almancil

Funções a desempenhar: Desempenho das funções a exercer são as enquadradas no conteúdo funcional da carreira e categoria de Assistente Operacional, constantes no anexo à LTFP e às quais corresponde o grau de complexidade funcional 1; e as funções que provêm da atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho (desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento da instituição, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob guarda e sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos).

Perfil de competências:

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são os seguintes:

Competências	Comportamentos
Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.	<ul style="list-style-type: none">- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.
Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	<ul style="list-style-type: none">- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa;- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado;- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
Adaptação e melhoria contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none">- Manifesta interesse em aprender e atualizar-se;- Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional;

Alf. Almeida

profissional.	<ul style="list-style-type: none">- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas;- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.
Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.	<ul style="list-style-type: none">- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais;- Aceita as críticas e contrariedades.
Orientação para a Segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.	<ul style="list-style-type: none">- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho;- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros;- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente;- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.