

Ami Aguilas
Yelentte
Re,

ATA Nº 1

---- No dia dezanove do mês de junho de dois mil e vinte e três, na sede da Freguesia de Reguengos de Monsaraz, reuniram: (nome dos membros do Júri presentes), na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (Coveiro), previsto e que se encontra vago no Mapa de Pessoal da Freguesia de Reguengos de Monsaraz para o ano de 2023, conforme deliberação da Junta de Freguesia de Reguengos de Monsaraz, tomada na reunião de 29 de maio de 2023, que designou o presente Júri, a fim de estabelecer os requisitos e os métodos de seleção do mesmo. -----

---- Aberta a presente reunião, o Júri, deliberou, por unanimidade o seguinte: -----

---- Quanto às habilitações literárias exigidas: Escolaridade Obrigatória, determinada de acordo com o ano de nascimento. A habilitação (escolaridade obrigatória) pode ser dispensada, admitindo-se a candidatura de quem tenha experiência profissional necessária e suficiente para o desempenho das funções de Assistente Operacional (Coveiro) -----

---- Serão requisitos gerais de admissão ao concurso: os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: -----

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, Lei especial ou convencional internacional;-----
- b) Ter 18 anos de idade completos;-----
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe a desempenhar;-----
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;-----
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.-----

---- Outros Requisitos: Os candidatos deverão ser portadores da carta de condução categoria B. -----

---- A apresentação das candidaturas será formalizada em suporte de papel, mediante o preenchimento do formulário tipo de candidatura, disponível na página eletrónica da Freguesia de Reguengos de Monsaraz, em <https://freguesiareguengosmonsaraz.pt>, ou junto da Secretaria desta autarquia, o qual, bem como a documentação que o deve

Handwritten signature and initials
19

acompanhar, poderá ser entregue pessoalmente na Secretaria da Junta de Freguesia de Reguengos de Monsaraz durante o horário normal de funcionamento (das 9.00h às 16.00h), ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para: Freguesia de Reguengos de Monsaraz, Rua Mouzinho de Albuquerque, n.º 50, 7200-390 Reguengos de Monsaraz. -----

--- As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: -----

a) Documento comprovativo das habilitações literárias (para os candidatos abrangidos pela Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual, o documento comprovativo das habilitações literárias deve atestar a conclusão da escolaridade obrigatória); -----

b) Comprovativos emitidos por entidades acreditadas das ações de formação relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa do número de horas ou dias; -----

c) Comprovativos de todas as experiências profissionais relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa das funções desempenhadas e do tempo de serviço; -----

d) Currículo profissional, datado e assinado, assim como todos os comprovativos dos factos neles constantes, que digam respeito à atribuição/competência/atividade do posto de trabalho ao qual se candidata; -----

e) Fotocópia da Carta de Condução; -----

f) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca: -----

i - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém; -----

ii - A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detida; -----

iii - A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce; -----

iv - A caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa; -----

v - Avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos/ciclos avaliativos, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso. -----

--- As falsas declarações serão punidas nos termos da lei. -----

Rui F. de B.
Secretário
19

---- Considerando o disposto no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP, na sua redação em vigor e o disposto no artigo 17º da Portaria 233/2022, de 09 de Setembro, ao presente procedimento concursal são aplicáveis os seguintes métodos obrigatórios de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), havendo mais de um opositor ao concurso, será ainda aplicável, conforme deliberação da Junta de Freguesia de Reguengos de Monsaraz, como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

Exceto se afastados por escrito, nos termos do nº 3, do artigo 36º da LTFP, aos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria posta a concurso ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho colocado a concurso, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

---- Classificação Final (CF): Se apenas se realizarem os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimento (PC) e Avaliação Psicológica (AP), a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = PC - 100\% + AP$, condicionada ao resultado da AP. Se for aplicado o método de seleção facultativo EAC, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) + AP$. Para os candidatos que realizem os métodos de seleção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$. -----

---- Descrição dos métodos de seleção: **a) Prova de Conhecimentos (PC)** será aplicada em conformidade com a alínea a) do nº 1, do artigo 17º da Portaria 233/2022, de 09 de Setembro e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas. A prova de conhecimentos é de forma oral, de natureza prática/simulação, de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos e consistirá na: -----

- i) Identificação e manuseamento de ferramentas, equipamentos e materiais utilizados no exercício das tarefas do posto de trabalho; -----
- ii) Preparação e execução de abertura de sepultura e tratamento do espaço envolvente, simulação de exumação de restos mortais. -----

Será avaliado de acordo com os seguintes parâmetros: -----

Handwritten signature and initials

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, de acordo com a seguinte fórmula: $PC = A + B + C$. -----

b) Avaliação Psicológica (AP): será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria e 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. E, serão avaliadas as seguintes competências: a) Orientação para o serviço público; b) Trabalho de equipa e cooperação; c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; d) Relacionamento interpessoal; e) Orientação para a segurança. A avaliação psicológica será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, se se revelar inviável a aplicação do método pela entidade mencionada, a mesma será realizada pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso a entidade especializada. -----

c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método decorrerá nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, sendo que 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, 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

Luís Miguel B. B.
Re.

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:-----

- a) Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência – 20 valores;-----
- b) Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência – 16 valores; -----
- c) Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência – 12 valores;-----
- d) Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência – 8 valores;-----
- e) Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – 4 valores. -----

A escala de avaliação, após a obtenção da média 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. -----

d) 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. 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. -----

As 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. -----

Na 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 nos últimos cinco anos 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: -----

Handwritten signature and initials

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. -----

A 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. -----

A 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

Luiz Miguel
FC

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

---- Por razões de ordem logística e de inexistência de recursos humanos próprios que permitam a realização de todos os métodos seleção num momento único, e nos termos do disposto nos nas alíneas a), b) e c) do n.º1 do artigo 19º da Portaria nº 233/2022, de 09 de Setembro, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma: Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório, aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. –

---- Será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sendo que cada um dos métodos utilizados é eliminatório, sendo o primeiro método aplicado a Prova de Conhecimentos, ou nos casos supra mencionado em que se aplique a Avaliação Curricular, será excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

---- Nos termos do disposto no artigo 22º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia e disponibilizada no seu sítio da internet. -----

E, uma vez que se optou pela utilização faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, por uma das formas previstas no n.º1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

---- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

---- 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 233/2022, de 09 de setembro, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

1.º Experiência profissional em atividade similar; -----

2.º Candidatos com a menor idade. -----

---- A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia, disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. -----

---- Na sequência da deliberação tomada pela Junta de Freguesia da União das Freguesias de Reguengos de Monsaraz, na sua reunião de 29 de maio de 2023, o júri deliberou unanimemente que não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. -----

---- E não havendo mais nada a tratar, a presente reunião foi encerrada pelo Presidente do Júri. -----

---- Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente Ata que vai ser por todos assinada. -----

JÚRI:

PRESIDENTE:

António Manuel Santos Lopes Marques

1.ª VOGAL:

João Manuel Chaves

2.ª VOGAL:

Paula Cristina Vicente Sequeira Paticas