PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
ASSISTENTE OPERACIONAL

ATA N.º 1

-------Aos sete dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e seis, nesta Vila de Ervedosa do Douro, pelas dez horas e trinta minutos e no Edifico da sede da Freguesia, reuniu o júri do procedimento concursal comum, para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal da Freguesia para o ano de 2026, estando presente, Pedro Custódio Donas Botto, Chefe da Divisão De Planeamento, Obras, Ambiente e Urbanismo da Câmara Municipal de São João da Pesqueira, Presidente do Júri, Carlos Serafim Oliveira Froufe, Técnico Superior da Câmara Municipal de São João da Pesqueira, 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e, Inês Alexandra Sequeira Almeida, Coordenadora Técnica, da Câmara Municipal de São João da Pesqueira, 2.º vogal efetivo.----------

-------A reunião destinou-se à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do n.º 2, do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. ----------

-------Nos termos do n.º 1, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com as alíneas a), b) e d), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) são os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal. ----------

-------Quando afastados por escrito os métodos anteriores pelos candidatos e desde que estes cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).----------

-------Assim, face ao exposto, foi deliberado o seguinte: ----------

a) PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): ----------

------ Esta prova, de carater obrigatório, e de natureza teórica, revestindo a forma escrita, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com a duração de sessenta minutos, podendo ser consultada a legislação simples, não anotada, não sendo permitida a consulta da legislação em formatos eletrónicos. com uma ponderação de 70%.

------ Conteúdos Programáticos: ----------

- Constituição da República Portuguesa (Poder Local) - na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- Código do Procedimento Administrativo - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Lei geral do trabalho em funções públicas - aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regime jurídico das autarquias locais - aprovado pela Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação.

b) AVALIAÇAO PSICOLÓGICA (AP): ----------

-------Esta prova, de carater obrigatório, tem por finalidade avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Na realização da Avaliação Psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio(a), sob pena de quebra de sigilo. ----------

------ Este método de seleção comporta somente uma fase e é avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem qualquer menção quantitativa, tem validade de 24 meses contados, da data de homologação da lista de ordenação final. não tendo assim qualquer ponderação quantitativa na ponderação final. ----------

c) ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): ----------

-------A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, com uma ponderação de 30%, incidindo nas seguintes: ----------

A - Gestão do Conhecimento; ----------

Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Demonstra uma atitude recetiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências.

• Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade.

• Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados.

B - Comunicação; ----------

Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem-recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Transmite informação simples de forma clara.

• Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.

• Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

C - Organização, Planeamento e Gestão de Projetos; ----------

Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento.

• Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas.

• Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.

D - Orientação para o Serviço Público; ----------

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão

do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:
• Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.
• Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.
• Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

E - Análise Crítica e Resolução de Problemas; ----------
Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:
• Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.
• Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.
• Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas. ----------

------- Cada competência será avaliada com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, sendo avaliada segundo os níveis de: ----------
----- Elevado----------20 valores;----------
----- Bom----------16 valores;----------
------ Suficiente----------12 valores;----------
------ Reduzido----------08 valores;----------
----- Insuficiente--------- 04 valores.----------
------ A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. ----------
------- <a avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a fórmula: ----------
EAC = (A + B + C + D + E) / 5. ----------

------- O perfil de competências e a grelha classificativa individual a utilizar neste método de seleção encontram-se em anexo à presente ata (Anexo II), dela fazendo parte integrante. --

d) AVALIAÇAO CURRICULAR (AC): ----------
-------Nos termos da al. c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.----------
-------A classificação a atribuir a este método de seleção terá uma ponderação de 70%, devendo ser considerados e ponderados, obrigatoriamente, os parâmetros:----------
-------Habilitação académica (HA);----------
-------Formação profissional (FP);----------
-------Experiência profissional (EP);----------

-------Avaliação do desempenho (AD);----------
--------Fórmula a aplicar: AC = (3HA) + (4EP) + (2FP) + (1AD)/10.----------

-------A ficha de avaliação curricular a utilizar neste método de seleção encontra-se em anexo à presente ata (Anexo I), dela fazendo parte integrante. ----------

d1) HABILTAÇÃO ACADÉMICA (HA): ----------
-------As habilitações literárias necessárias são as enumeradas no anúncio de abertura do procedimento concursal, sendo motivo de exclusão, a titularidade de habilitação literária inferior.----------
-------O júri deliberou que a pontuação, na escala de 0 a 20 valores, resultará da titularidade, comprovada e avaliada nos seguintes termos: ----------
------- Escolaridade mínima obrigatória -----14 valores; ----------
-------12.º Ano escolaridade ---------- 16 valores; ----------
------- Licenciatura ----------18 valores;----------
------- Mestrado----------20 valores.----------

d2) FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP): ----------
-------Para cálculo da pontuação a atribuir neste método, numa escala de 0 a 20 valores, consideram-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função a que o candidato concorre, sendo valoradas nos seguintes termos:----------
-------Com formação profissional até 150 horas----------10 valores; ----
-------Com formação profissional de 151 a 200 horas----------11 valores; ----
-------Com formação profissional de 201 a 250 horas----------12 valores; ----
-------Com formação profissional de 251 a 300 horas----------13 valores; ----
-------Com formação profissional de 301 a 350 horas----------14 valores; ----
-------Com formação profissional de 351 a 400 horas----------15 valores; ----
-------Com formação profissional de 401 a 450 horas----------16 valores; ----
-------Com formação profissional de 451 a 500 horas----------17 valores; ----
-------Com formação profissional de 504 a 550 horas----------18 valores; ----
-------Com formação profissional de 551 a 600 horas----------19 valores: ----
-------Com formação profissional superior a 600 horas----------20 valores. ----
-------No caso de as ações/cursos de formação terem a duração com referência a dias, considerar-se-á o total de 7 horas por dia. ----------

d3) EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP): ----------
-------Na avaliação deste item será tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho para o qual o candidato concorre e grau de complexidade das mesmas, não sendo valorada a experiência profissional adquirida aquando do processo formativo, nomeadamente aquando dos estágios de licenciatura e será valorada nos seguintes termos:----------
-------Inferior a 1 ano----------10 valores;----------
-------Experiência de 1 ano a 3 anos----------12 valores;----------
-------Experiência de 3 anos a 6 anos----------13 valores; ----------
-------Experiência de 6 anos a 9 anos----------14 valores; ----------
-------Experiência de 9 anos a 12 anos----------16 valores; ----------
-------Experiência de 12 anos a 15 anos----------18 valores;----------
-------Experiência igual ou superior a 15 anos---20 valores.----------

d4) AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD): ----------

-------Serão consideradas as menções do último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada nos seguintes termos: ----------

-------Desempenho excelente ----------20 valores;----------

-------Desempenho muito bom ---------18 valores;----------

-------Desempenho bom ---------- 16 valores; ----------

-------Desempenho regular ----------10 valores;----------

-------Desempenho inadequado ------ 8 valores.----------

-------Na situação em que o candidato, por razões não imputáveis ao próprio, não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhe-ão atribuídos 12 pontos.

f) ORDENAÇAO FINAL (OF): ----------

-------A ordenação final, apurada em função dos resultados obtidos nos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos temos do artigo 23.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo efetuada nos seguintes termos:----------

-------Para os candidatos que prestem provas de conhecimentos e realizem a entrevista de avaliação de competências, a fórmula de avaliação final é:----------

-------OF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto)+ EAC (30%);----------

-------Para os candidatos que optem pela avaliação curricular e pela entrevista de avaliação de competências, a fórmula de avaliação final é:----------

-------OF = AC (70%) + EAC (30%).----------

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

------Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, a ordenação final dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente, em função: ----------

--------- a) do nível habilitacional mais elevado; ----------

--------- b) da maior classificação final do mesmo nível habilitacional; ----------

g) FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS: ----------

-------Prazo de candidatura – 10 dias úteis a contar da data da publicação do Aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público. ----------

-------Forma: a candidatura deverá ser efetuada por via eletrónica, para freguesiaervedosadodouro@sjpesqueira.pt, através de formulário disponibilizado para esse efeito na página eletrónica do Município (https://www.sjpesqueira.pt/municipio/juntas-de-freguesia/ervedosa-do-douro?folders_list_107_folder_id=1113) ----------

-------O formulário de candidatura deve ser acompanhado sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: ----------

-------a) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, dele devendo constar as habilitações literárias e experiência profissional, designadamente as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas; ----

Freguesia de Ervedosa do Douro
Rua da Costa, n.º 1
5130-067 Ervedosa do Douro

Contato: 254 423 165 (chamada para a rede fixa nacional)
E-mail: freguesiaervedosadodouro@gmail.com

-------b) Fotocópias legíveis dos certificados comprovativos dos factos referidos no curriculum que possam relevar para a apreciação do seu mérito;----------
--------c) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;----------
--------d) Declaração, devidamente atualizada, emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e da respetiva posição e nível remuneratórios;----------
--------e) Declaração, devidamente atualizada, emitida pelo serviço a que o candidato pertence, relativa às menções quantitativas e qualitativas das avaliações do desempenho referentes aos últimos dois anos, bem como ao tempo de serviço prestado;----------
-------f) Declaração, devidamente atualizada, emitida pelo serviço de origem, com a descrição da atividade executada e o órgão ou serviço onde são exercidas as funções, relativamente aos candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar as competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado; ----------
--------h) Fotocópia legível da Carta de Condução (categoria B).

-------A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado no aviso de abertura, determina a exclusão do procedimento concursal. ----------

-------Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores ou *Não Apto*, num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicados os métodos seguintes. ----------

-------As apresentações de falsas declarações pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. ----------

-------A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento, considerando-se automaticamente excluído. -------

-------Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados da lista de ordenação final. ----------

-------Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada no Balcão Único de Atendimento, publicada na página eletrónica do Município, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com a informação sobre a sua publicitação. ----------

-------Quotas de emprego: nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.----------

-------A presente ata será facultada aos candidatos sempre que solicitada. ----------

-------As deliberações foram tomadas por unanimidade. ----------

-------Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.----------

Freguesia de Ervedosa do Douro
Rua da Costa, n.º 1
5130-067 Ervedosa do Douro

Contato: 254 423 165 (chamada para a rede fixa nacional)
E-mail: freguesiaervedosadodouro@gmail.com

O Presidente,

Os Vogais,

Freguesia de Ervedosa do Douro
Rua da Costa, n.º 1
5130-067 Ervedosa do Douro

Contato: 254 423 165 (chamada para a rede fixa nacional)
E-mail: freguesiaervedosadodouro@gmail.com