FREGUESIA DE MOITA DOS FERREIROS

Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, área funcional de Serviços Gerais – Limpeza e Conservação

Ata Número Um

Aos dezasseis dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e cinco, pelas dezasseis horas, na sala de reuniões da Junta da Freguesia de Moita dos Ferreiros, reuniu o júri do concurso do procedimento concursal para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, área funcional de Serviços Gerais – Limpeza e Conservação, aberto por deliberação da Junta da Freguesia, na reunião do dia 3 de abril de 2025, com a seguinte composição: Presidente – Fernando José Martins Ferreira, Secretário da União de Freguesias de Lourinhã e Atalaia; 1.º Vogal efetivo – Emanuel Perdigão Lúcio, Secretário da Junta da Freguesia de Moita dos Ferreiros, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, 2.º Vogal efetivo – Cidália Maria Alexandre Baptista da Conceição, Assistente Operacional, na Freguesia.----------

A finalidade da primeira reunião do Júri foi definir a tramitação e calendarização do procedimento concursal, nomeadamente elaborar os avisos de publicitação do procedimento, por extrato, para publicação no Diário da Republica, 2ª Série e em versão integral para publicação na Bolsa de Emprego Publico (BEP) e no sítio internet, sendo também afixado na Secretaria da Junta. O Júri deliberou ainda a fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. O júri tomou conhecimento das normas orientadoras do procedimento deliberadas pela Junta na reunião em que deliberou autorizar a sua abertura, nomeadamente no que se refere aos métodos de seleção a aplicar, nos termos do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, distintos para eventuais candidatos do regime geral e para candidatos a desempenhar o mesmo tipo de funções. Também a possibilidade de candidatura, por questões de racionalidade e eficácia do procedimento, de candidatos com vínculo jurídico de emprego público a termo resolutivo certo. ----------

Os membros do Júri tomaram conhecimento da caracterização genérica do perfil funcional da carreira/categoria de Assistente Operacional, para além das descritas no anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e das exigências complementares com caracterizações específicas da área em concurso, constantes do mapa de pessoal, na área funcional de Serviços Gerais – Limpeza e Conservação, nomeadamente: Procede á remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem de vias públicas, remoção de lixeiras e extirpação de ervas, é responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, á manutenção e reparação de pequenas obras, pode conduzir máquinas ou veículos ao serviço da Freguesia, ocasionalmente pode exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, por despacho ou por determinação superior. ----------

Os membros do júri, de seguida, passaram à análise do objeto do concurso supra - mencionado especificamente para fixação dos parâmetros de avaliação, a ponderação e o

sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento. O júri constatou, pela leitura da legislação enquadradora, que o recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014 (LTFP), de 20 de junho. No entanto, considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho, por aplicação do n.º 4 do artigo referido anteriormente e em cumprimento da deliberação do executivo, de 3 de abril de 2025, o recrutamento também poderá ser efetuado de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo. ----------

Relativamente aos métodos de seleção a utilizar, o júri na sequência da deliberação da Junta já referida, confirma que serão utilizados os métodos obrigatórios, "Prova de Conhecimentos", de natureza prática, e, "Avaliação Psicológica", para candidatos com vínculo jurídico por tempo indeterminado ou, determinado, sendo ainda aplicado o método complementar de "Entrevista de Avaliação de Competências". Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades idênticas à do procedimento aqui publicitado, e não exerçam o direito previsto no nº 3 do art.º 36º citado, os métodos de seleção obrigatórios serão a "Avaliação Curricular" (AC) e a "Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)", conforme previsto nos n.º 4 e 6 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e no artigo 17º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.----------

Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. A prova de conhecimentos, de natureza prática e realização individual, consistirá na preparação e execução de uma ação de limpeza nas ruas, instalações e equipamentos da Freguesia, nomeadamente no Cemitério da Freguesia, e, também, Demonstração de circulação, carga e descarga de mercadorias, com os veículos de transporte da Freguesia. A prova terá a duração máxima de vinte minutos, é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. ----------

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será valorada em cada fase intermédia do método através das menções de Apto e Não Apto, sendo progressivamente eliminados os candidatos considerados não aptos. Para efeitos de valoração conjunta com os outros métodos de seleção, à classificação de Apto é atribuída a pontuação de 16 valores, equivalente á classificação Bom, nos outros métodos de seleção. -

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, tendo em conta a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas. Na AC serão considerados e ponderados, (numa escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas), os seguintes parâmetros: (HAB) Habilitação Académica de Base; (EP) – Experiência Profissional e (FP) Formação Profissional. O Júri delibera que a valoração será feita de acordo com a seguinte fórmula: AC=(HAB+2EP+FP)/4. A nota da avaliação curricular resulta da soma das pontuações dos três parâmetros, dividida por quatro, dado o relevo atribuído à experiência profissional, conforme a fórmula indica. ----------Na avaliação do parâmetro Habilitação Académica de Base o Júri considera que a graduação da habilitação académica tem o máximo de 20 valores, correspondendo os diferentes níveis habilitacionais à seguinte pontuação:

Escolaridade Obrigatória, 9 ano	12º Ano	Ensino Nível III ou IV	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
15	16	17	18	19	20

No caso presente a escolaridade mínima, de acordo com a idade do candidato, é valorada em 15 valores, não se verificando a possibilidade de substituição da habilitação literária por formação e, ou, experiência profissional., conforme deliberação da Junta de 3 de abril de 2025., as graduações académicas de grau superior, tem a valoração sucessiva referida na grelha.----------

Para apreciação dos parâmetros de experiencia e formação profissional, o júri atendendo ao estabelecido no nº 1 do artigo 15º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, considera que os candidatos devem apresentar, na fase da candidatura, os documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam revelar necessários para a apreciação do seu mérito. ----------

No que respeita ao parâmetro Experiência Profissional, o júri delibera considerar e avaliar duas situações distintas, por um lado a experiencia profissional genérica (EPG), de outras atividades, que de algum modo podem ser utilizadas como práticas acumuladas e por outro a avaliação da experiência profissional específica (EPE) desempenhada em funções com características similares às que são pedidas para o posto de trabalho que integra o procedimento concursal. Para qualquer das situações, a avaliação da experiência é valorada em função dos tempos de exercício comprovado dessas atividades. O júri delibera que só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado com original ou cópia do documento comprovativo. O parâmetro Experiência Profissional global tem o valor máximo de 20 valores, valendo cada uma das situações (EPG e EPE) 50% daquele valor e, tendo a seguinte distribuição em função do tempo de trabalho exercido, para o posto de trabalho:

Sem Experiência	Até Seis meses	Mais de 6 M até 1 Ano	Mais de 1 até 2 Anos	Mais de 2 até 3 Anos	Mais de 3 Anos
5 Pts.	6 Pts	7 Pts	8 Pts	9 Pts	10 Pts

A classificação neste parâmetro resulta da soma das valorações das duas situações referidas (EPE) experiência genérica e (EPG) experiência específica.----------

No que respeita ao parâmetro Formação Profissional, o júri delibera, também, considerar e avaliar duas situações distintas, por um lado a formação profissional genérica (FPG), adquirida em outras atividades, mas que de algum modo podem ser utilizadas como práticas acumuladas e por outro a avaliação da formação profissional específica (FPE) adquirida para desempenho de funções com características similares às que são pedidas para o posto de trabalho que integra o procedimento concursal e que são importantes para permitir um bom desempenho. Para qualquer das situações, a avaliação da formação profissional é valorada em função da duração em horas dessas ações de formação. Para a valoração só é considerada a formação devidamente comprovada por original ou cópia do certificado ou declaração. Para as formações com indicação temporal em dias considera-se um dia correspondente a sete horas. O parâmetro Formação Profissional global tem o valor máximo de 20 valores, valendo cada uma das referidas situações de áreas de formação (FPG e FPE) 50%, daquele valor, e tendo a seguinte distribuição em função da duração acumulada das diferentes formações comprovadas:

Sem Formação	Até 7 Horas	De 8 até 14 Horas	De 15 até 35 Horas	De 36 até 99 Horas	Com 100 ou mais Horas
5 Pts.	6 Pts	7 Pts	8Pts	9 Pts	10 Pts

A classificação neste parâmetro resulta da soma das valorações das duas situações referidas: (FPG) formação profissional genérica e (FPE) formação profissional específica. Em caso de igualdade de pontuação entre candidatos, na classificação final deste método de seleção (AC), para além das situações previstas na legislação aplicável, é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: *a*) Valoração da experiência profissional (EP);*b*) Valoração da formação profissional (FP);*c*) Valoração da habilitação académica (HA).----------

O método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, 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, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou 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. Para o efeito serão consideradas as seguintes competências: Realização e Orientação para Resultados; Orientação para o Serviço Publico; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Trabalho de Equipa e Cooperação; Relacionamento Interpessoal, Iniciativa e Autonomia; Organização e Método de Trabalho e, Conhecimentos e Experiência. ----------
A Classificação Final, considerando a classificação e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula: CF = (AC ou PC x 70 %) + (EAC x 30 %) em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular, PC – Prova de Conhecimentos, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. ----------
Os métodos de seleção terão caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, equivalerá à sua exclusão do procedimento. A notificação dos candidatos excluídos far-se-á nos termos do artigo 6º da Portaria nº 233/2019, de 9 de setembro. -----
Para desempate em caso de igualdade de valoração, entre os candidatos, na lista de ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Em caso de persistir a situação de igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: *a*) Valoração da experiência profissional (EP);*b*) Valoração da formação profissional (FP);*c*) Valoração da habilitação académica (HA) ------
E nada mais havendo a tratar se encerrou a reunião da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.----------

Moita dos Ferreiros, 21 de abril de 2025

Presidente _____

1º Vogal Efetivo _____

2º Vogal Efetivo _____