FREGUESIA DE GIRABOLHOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO - TERMO RESOLUTIVO CERTO

ATA N.º 1

Aos vinte e cinco dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas dezanove horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Freguesia de Girabolhos, de 11 de abril de dois mil e vinte e seis, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 17.º a 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Estiveram presentes os Senhores, Luís Miguel Dias Oliveira, Chefe de Unidade Orgânica Flexível de Operações, Infraestruturas e Meios da Câmara Municipal de Seia, presidente do Júri; Salete Maria Figueiredo Loureiro, Chefe da Unidade Orgânica Flexível de Gestão Urbana e Infraestrutura Verde da Câmara Municipal de Seia que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos e Andrea Cristina Reis Gaspar, Técnico Superior da Câmara Municipal de Seia, ambos na qualidade de Vogais efetivos.

1 - Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar na presente oferta com a seguinte caraterização:
Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções: "Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, na vertente de silvicultura, jardinagem, cantoneiro de limpeza, vias, pequenos arranjos na construção civil".

2 - Métodos de Seleção: Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências.

2.1 - 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, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:
• Habilitações Académicas – HA;
• Formação Profissional – FP;
• Experiência Profissional – EP;
De acordo com a seguinte fórmula:
AC = HA (30%) + FP (35%) + EP (35%)
Em que:
Habilitação académica (HA) - avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:
• Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;
• Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação profissional (FP) - A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.
São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:
Formação profissional - 0 a 10 horas. 10 valores
Formação profissional - entre 11 a 20 horas. 12 valores
Formação profissional - entre 21 a 30 horas. 14 valores
Formação profissional - entre 31 a 40 horas. 16 valores
Formação profissional - entre 41 a 50 horas. 18 valores
Formação profissional - => a 51 horas. 20 valores
Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.
Experiência Profissional (EP) - A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:
Sem experiência profissional 10 valores
Experiência profissional < 1 anos 12 valores
Experiência profissional = 1 e < 2 anos 14 valores
Experiência profissional = 2 e < 3 anos 16 valores
Experiência profissional = 3 e < 5 anos 18 valores
Experiência profissional => 5 anos 20 valores
O Júri deliberou por unanimidade, excluir os candidatos que não sejam titulares da carta de condução categoria B e com licença de condução de tratores agrícolas de nível II, em virutde de ser uma ferramenta vital para o desempenho de algumas atividades, pelo que este será um requisito especifico profissional de admissão.
2.2 - 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:
A - 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.
B - Orientação para os resultados - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
C- Orientação para a colaboração - Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
D - Orientação para a segurança - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.
Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:
- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

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 seguinte fórmula:
EAC = A (25%) + B (25%) + C (25%) + D (25%)

3 - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula
OF = AC (55%) + EAC (45%)
Em que:
OF – Ordenação Final
AC – Avaliação Curricular
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

4 - Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não compareçam ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21 da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como cada uma das fases, têm caráter eliminatório.

5 - Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 artigo 19.º, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

6 - Atas do Júri - 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 do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet em https://jf-girabolhos.pt.

7 - Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Girabolhos e disponibilizada na sua página eletrónica em http://jf-girabolhos.pt. As notificações são efetuadas através de correio eletrónico ou pelas restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

8 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

9 - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é 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.

10 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:
a) Os candidatos com mais antiguidade em serviços da Administração Autárquica, independentemente do tipo de vínculo, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
b) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências.
c) Menor idade.

11 - Candidatos com grau de Incapacidade - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1, do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,