



Autarquia
Ribeiro
AE

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS NA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL POR TEMPO INDETERMINADO

___ Aos vinte e nove dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri designado por deliberação do Executivo da Junta de Freguesia de São Lourenço de Ribapinhão em reunião do dia vinte e nove de julho de dois mil e vinte e seis, constituído por Maria de Lurdes da Silva Dias, como presidente, António Eugénio Freitas Correia e Vanessa de Sousa Ribeiro, ambos na qualidade de vogais efetivos, no âmbito do procedimento concursal tendente à abertura de recrutamento, para ocupação de um (1) postos de trabalho em funções públicas, na carreira e categoria de Assistente Operacional, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, visando o desempenho de funções enquadradas nas atribuições dos serviços a desempenhar.

Considerando que o posto de trabalho referido se constitui de uma necessidade estável e permanente da Junta, tendo-se verificado um acréscimo do volume de trabalho no âmbito do seu funcionamento;

Considerando que a Freguesia de São Lourenço de Ribapinhão, confirma a existência da correspondente vaga no mapa de pessoal da Junta, entendeu oportuno e necessário aprovar a abertura de recrutamento para o preenchimento do referido posto de trabalho;

Considerando ainda,

- Que não existe pessoal excedentário noutros serviços da Junta;
- Que de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, «as autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação», previsto no artº 4º da Lei nº 48/2014, de 26 de fevereiro.

Para os efeitos do estipulado nos n.ºs 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, não estão constituídas reservas de recrutamento próprias, encontrando-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista nos n.ºs 4 e 5 artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, por não ter, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição centralizada de reserva de recrutamento.



Autarquia
Ribapinão
AC

Declara-se, nos termos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia, no que se refere aos postos de trabalho a ocupar.

1 - O presente procedimento regula-se pelo disposto na seguinte legislação: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); Decreto-lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro) (SIADAP), todos os diplomas referidos se reportam às suas mais recentes versões vigentes.

2 - Caracterização e funções do posto de trabalho:

Assistente Operacional: As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, a que corresponde o grau 1 de complexidade funcional. “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 dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos”, concretizando-se nas seguintes funções específicas:

- Essencialmente os Serviços Externos são de conservação, manutenção de Espaços Verdes; Proceder à remoção de lixo e equiparados; Varredura e limpeza de ruas e espaços públicos; Limpeza de sarjetas; Lavagem das vias públicas; Limpeza de chafarizes; Remoção de lixeiras e extirpação de ervas; Limpeza e manutenção dos espaços ajardinados; Operar com os diversos instrumentos, que podem ser manuais ou mecânicos, necessários à realização das tarefas; Responsável pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; Procede a pequenas reparações, providenciando o arranjo do material. Escavar, movimentar e carregar terras manualmente ou com retroescavadora; Demolir, carregar camiões e transportar; Trabalhar com roçadoura, moto serras, soprador, corta-relva e todas as máquinas inerentes à sua função de serviços gerais externos; Verificar os níveis de óleo, combustível e dos sistemas hidráulicos, filtros, pneus e pontos de lubrificação, com as reposições necessárias no final de jornada; Efetuar a limpeza dos equipamentos e ferramentas; Arranjos, pinturas e apoio ao armazém/estaleiro; Serviços cemiteriais designadamente de coveiro, bem como limpezas e manutenção dos espaços comuns. Aplicações de diversos materiais, adubos e pesticidas nas áreas verdes a tratar. Efetuar plantações e podas de árvores. Condução e utilização de veículos, máquinas e equipamentos inerentes a atividade. Se necessário, condução de veículos ligeiros da Junta de Freguesia.



Autarquia
Ribeiro
Ass

Outras conservações e manutenções em cumprimento de protocolos existentes ou outros conforme competências a assumir ou a serem atribuídas.

Outras atividades relacionadas com os serviços prestados pela junta de freguesia.

Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, regulamento ou por despacho superior.

Constituem fatores preferenciais, de verificação cumulativa: a) A comprovada experiência profissional no exercício efetivo das funções descritas; b) O conhecimento da realidade da Freguesia onde desempenhará as funções.

2.1 - A descrição de funções nas referências não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP.

2.2 - Local de Trabalho: Qualquer dos serviços da competência da Freguesia de São Lourenço de Ribapinhão, do Município de Sabrosa, sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das funções, incluindo todas as atividades em que a Freguesia se veja envolvida.

3 - Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

Escolaridade mínima obrigatória, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; de acordo com a idade dos candidatos, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 - 4ª classe; aos nascidos após 01/01/1967 - 6ª classe ou 6º ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 - 9º ano de escolaridade; sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional necessária específica na área a exercer.

3.1 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

3.2 - Será ser tido em conta: Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço. A descrição de funções nas referências não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP.

3.3 - Os candidatos devem possuir idoneidade para o exercício das funções em causa.

4 - Requisitos de admissão - Os candidatos deverão reunir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite de apresentação das candidaturas, sob a pena de exclusão, nos termos dos



Autarquia
Ribeiro
Acr

n.os 14.º e 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a saber, os previstos no artigo 17.º, e no n.º 1 do artigo 86.º, da LTFP:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psicológico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5 - Âmbito do Recrutamento: O recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

6 - Posicionamento remuneratório: de acordo com o artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, contudo considera-se vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar a 1.ª posição, nível 5 da TRU, correspondente à remuneração de 934,99 € (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos).

6.1 - Os candidatos já detentores de vínculo desemprego público previamente estabelecido, deverão prévia e obrigatoriamente - na fase de candidatura - informar esta Autarquia do posto de trabalho que ocupam, carreira e categoria detidas na sua situação jurídico funcional de origem, e da sua posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

6.2 - Caso o candidato admitido detenha vínculo contratual por tempo indeterminado com posição remuneratória superior à mencionada no presente aviso, a aceitação dessa posição remuneratória superior pela Freguesia de São Lourenço de Ribapinhão aquando da afetação, fica também dependente de disponibilidade orçamental.

7 - O prazo para apresentação de candidaturas será de 10 dias úteis a contar da data de publicação do aviso na Bolsa de Emprego Pública (BEP), nos termos do artigo 12.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

8 - Forma de apresentação: As candidaturas serão apresentadas sob a forma de suporte de papel, acompanhado com os elementos necessários, designadamente o preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e dos artigos 104.º e ss, do CPA, disponível na Junta de Freguesia de São Lourenço de Ribapinhão,



*Autarquia
Ribapinhão
Aca*

obtido no horário de atendimento na secretaria da Junta de Freguesia, a entregar presencialmente no mesmo local, ou remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Freguesia de São Lourenço de Ribapinhão, Estrada Municipal 323, n.º 3, Sala A, 5060 405 São Lourenço de Ribapinhão – Sabrosa, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidatura; devendo ainda a candidatura ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: currículo vitae que não exceda duas páginas A4, onde conste a identificação pessoal, a experiência profissional em especial nas funções descritas para o posto de trabalho a ocupar, devidamente datado e assinado, e, fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações académicas, fotocópias de certificados de formações frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar para que se candidata, bem como, e no caso de os candidatos possuírem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção referidos na alínea a), do ponto 9.1 do presente, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria. O documento é reportado ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas.

8.1 - Não é admitida a apresentação de candidaturas por via eletrónica em virtude desta Autarquia ainda não dispor de plataforma específica para o efeito e não são aceites as candidaturas enviadas por correio eletrónico face à gestão criteriosa dos riscos associados a este tipo de comunicação; não podendo ainda esta Autarquia assegurar a receção de todas as candidaturas, uma vez que existem endereços de correio eletrónico que os servidores de email não aceitam e enviam para Spam, logo não se consegue garantir a sua fiabilidade.

8.2 - O preenchimento incorreto por parte do candidato, do endereço de correio eletrónico (email) ou da morada incompleta será da inteira responsabilidade do candidato, podendo impossibilitar a Freguesia de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal.

8.3 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

8.4 - Para efeitos das alíneas a) e b), do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentar os mesmos, determina:

- a) A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação;
- b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.



Autarquia
Ribeiro
Ser

8.5 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei; sendo ainda que a apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

8.6 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo dessas habilitações literárias, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.

8.7 - Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

9 - Para efeitos de definição dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar neste procedimento concursal comum, delibera-se o seguinte:

9.1 - Para a generalidade dos candidatos, é deliberado por unanimidade, nos termos do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua mais recente versão, e do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

a) Para os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa são aplicáveis os métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da referida Lei, os métodos referidos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, Formulário de Candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

b) Para os restantes candidatos, são aplicáveis os métodos de seleção prova de conhecimentos de natureza prática e avaliação psicológica, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, e o método de entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, por se revelar indispensável a avaliação das competências e comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher (alínea b) no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro).

10 - Os métodos de Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), como métodos obrigatórios, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método facultativo, serão aplicados aos seguintes candidatos:

a) Sem relação jurídica de emprego público previamente constituída;



*Autarquia
Ribeiro*

- b) Que não sejam titulares das categorias correspondentes aos postos de trabalho a concurso;
- c) Que, sendo titulares das categorias correspondentes aos postos de trabalho a concurso, se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- d) Que sejam titulares daquelas categorias e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura.

10.1 - Prova de Conhecimentos (PC), assumirá a natureza prática, de carácter eliminatório e de realização individual, com a **duração de 30 minutos**, visando avaliar os conhecimentos profissionais e as competências Técnicas dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função; sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas nos termos previstos no n.º 5, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com os seguintes programas de prova previstos:

A classificação da prova de conhecimentos, expressa numa escala de 0 a 20 valores, que resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros de avaliação: preparação da tarefa a desempenhar, manipulação de máquinas / equipamentos e ferramentas; higiene e segurança no trabalho, qualidade do trabalho executado e tempo de execução de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = (PTD*25\%) + (MMEF*30\%) + HST*10\%) + (QTE * 30\%) + (TE*5\%)$$

Sendo que:

PC = Prova de Conhecimentos;

PTD = Preparação da tarefa a desempenhar;

MMEF = Manipulação de máquinas / equipamentos e ferramentas

HST = Higiene e segurança no trabalho;

QTE = Qualidade do trabalho executado;

TE = Tempo de execução.

10.1.1 - Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Prova Prática de Conhecimentos (PPC) serão os seguintes:

*** Preparação da tarefa a desempenha (PTD) – ponderação 25%:**

- Má preparação – 0 a 5 valores;
- Fraca preparação – 6 a 9 valores;
- Preparação adequada – 10 a 13 valores;
- Boa preparação – 14 a 17 valores;
- Excelente preparação – 18 a 20 valores.



Autarquia
Público
Acr

*** Manipulação de máquinas / equipamentos e ferramentas (MMEF) – Ponderação 30%:**

- Manipulação incorreta – 0 a 5 valores;
- Manipulação deficiente – 6 a 9 5 valores;
- Manipulação adequada – 10 a 13 valores;
- Boa manipulação e prática de utilização – 14 a 17 valores;
- Excelente manipulação – 18 a 20 valores.

*** Higiene e segurança no trabalho (HST) – ponderação 10%:**

- Não utilizou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança – 0 a 5 valores;
- Utilizou incorretamente os EPI (Equipamentos de proteção individual) – 6 a 9 valores;
- Utilizou corretamente os IPE, mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir as normas de segurança – 10 a 13 valores;
- Utilizou corretamente os IPE e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST – 14 a 17 valores;
- Utilizou corretamente os EPI e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria na área – 18 a 20 valores.

*** Qualidade do trabalho executado (QTE) – Ponderação de 30%:**

- Trabalho executado com erros e defeitos graves – 0 a 5 valores;
- Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção – 6 a 9 valores;
- Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento – 10 a 13 valores;
- Trabalho bem executado sem erros ou defeitos – 14 a 17 valores;
- Excelente trabalho executado – 18 a 20 valores.

*** Tempo de execução (TE) – ponderação 5%:**

- Muito lento – 0 a 5 valores;
- Lento – 6 a 9 valores;
- Executado em tempo útil – 10 a 13 valores;
- Rápido – 14 a 17 valores;
- Grande rapidez – 18 a 20 valores.

11 - Avaliação Psicológica (AP): Será aplicada 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não apto, sem expressão quantitativa na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.



Autarquia
Ribeiro
AEC

12 - A Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): este método decorrerá nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, sendo que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. Avaliar-se-á, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre as partes, relacionados com o perfil de competências definido. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido para o posto de trabalho, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, com especial enfoque nos seguintes parâmetros.

a) Comunicação e relacionamento interpessoal: avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos; capacidade de interagir em contextos sociais e profissionais; capacidade de resolução de conflitos e socialidade que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

b) Motivação profissional: avalia o empenho na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

c) Sentido crítico e de responsabilidade: avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

d) Qualidade de experiência Profissional: avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competência é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo valorada através dos 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:

Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Bom - Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Suficiente - Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Reduzido - Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Insuficiente - Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.



*Autarquia
Ribapinhão
ACR*

13 - A classificação final dos candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção nos termos dos n.ºs 1 e 4, do artigo 36.º da LTFP, que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: **OF= PC (70%) + AP (Apto) + EAC (30%)**

Em que:

OF - Ordenação final;

PC - Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

14 - Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC);

b) Entrevista de Avaliação de Competência (EAC).

14.1 - A 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 e a experiência profissional nas funções específicas dos postos de trabalhos em concurso. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas - HA;
- Formação Profissional - FP;
- Experiência Profissional - EP.

Aplicando-se a seguinte fórmula: **AC = (40*HA + 10*FP + 50*EP)**

14.1.1 - As **Habilitações Académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

a) Escolaridade mínima obrigatória - 18 valores;

b) Escolaridade superior à mínima obrigatória - 20 valores.

14.1.2 - A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área funcional e funções específicas dos postos de trabalho dos postos de trabalho a ocupar e obtidas nos últimos 2 anos.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidatura, devendo no certificado constar a data



Autarquia
Ribapinhão
Aca

de frequência nas respetivas formações. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas idóneos que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados / diplomas não mencionem a data de realização da formação, serão pontuadas com 0 valores.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- a) Sem participação em ações de formação e / ou participação em ações não relacionadas com o posto de trabalho – 0 valores;
- b) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 100 horas - 14 valores;
- c) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração < 100 horas - 20 valores

14.1.3 - Experiência Profissional (EP):

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, a qual deverá ser devidamente comprovada mediante declaração onde conste inequivocamente a duração da relação contratual contabilizada em meses, qualquer que seja a modalidade de vínculo público, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto e será ponderada da seguinte forma:

Sem experiência profissional na área a prover - 0 valores;

- a) Experiência profissional < 3 anos na área a prover - 10 valores;
- b) Experiência profissional > 3 anos e < 8 anos na área a prover 15 valores;
- c) Experiência profissional > 8 anos na área a prover - 20 valores.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular.

14.1.4 - Nos termos da alínea b), do artigo 14.º da Portaria, a comprovação dos requisitos de admissão ao procedimento concursal, perante o júri, tem de ser feita no momento da candidatura, sob pena de não ser considerada, visto ser determinante para a decisão do método de seleção a aplicar, Avaliação Curricular.

14.1.5 - Nos termos do n.º 5, do artigo 15.º, da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.



Autarquia
Ribeiro
AC

14.1.6 - Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

14.1.7 - As ponderações dos fatores integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

14.2 - A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** aplicar-se-á o previsto no ponto 12 deste procedimento concursal.

15 - A ordenação final dos candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: **OF= AC (50%) + EAC (50%)**

16 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, sendo igualmente excluído o/a candidato/a que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou em caso de desistência.

17 - Por razões de celeridade, de economia processual, bem como o princípio da boa gestão dos recursos, poderá tornar-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, a utilização dos métodos de seleção poderá ser efetuada nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

- a) O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos após comprovação do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos na instrução da candidatura.
- b) A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.
- c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.
- d) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.

18 - Critérios de desempate na ordenação final dos candidatos: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de desempate a adotar serão os previstos no artigo 24.º, da Portaria.



*Autarquia
Público
[assinatura]*

- 19 - Ordenação Final** – Nos termos do artigo 23.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, é efetuada por ordem decrescente da nota obtida nos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.
- 20** - A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 22.º, da Portaria n.º 23/2022, de 09 de setembro.
- 21** - As notificações dos/as candidatos/as serão efetuadas nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.
- 22** - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados será notificada nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 112.º do CPA, conjugado com o artigo 23.º da Portaria.
- 23** - A audiência dos interessados é feita nos termos previstos nos artigos 121.º e ss, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e no artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
- 24** - A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada, nos termos do n.º 4, do artigo 25º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual, na 2ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia e por outros meios oficiais da mesma entidade.
- 25** - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2019 de 09 de setembro, o aviso será publicado no Diário da República por extrato, acessível na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e nos locais de estilos da Junta de Freguesia, para consulta a partir da data da publicação na BEP.
- 26** - Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, as atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados pelos meios oficiais da Junta de Freguesia.
- 27** - Em observância ao estabelecido no n.º 5, do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, constituir-se-á reserva de recrutamento interna.
- 28** - O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho em causa e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.



Autarquia
Ribeiro
Ass

- 29 - Quota de emprego:** Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. De acordo com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do candidato portador de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional. Os candidatos nestas condições deverão fazer prova documental através da apresentação de cópia do atestado médico de incapacidade multiusos no ato da candidatura, sob pena de tal situação não ser considerada.
- 30 -** Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição e do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove, ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.
- 31 -** Assiste ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no âmbito dos procedimentos concursais, no âmbito das suas competências.
- 32 - Política de Privacidade e Tratamento de Dados:**
A fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 13.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, de 2016, informam-se os candidatos que os seus dados pessoais serão tratados pela Junta de Freguesia de São Lourenço de Ribapinhão, na qualidade de responsável pelo tratamento, com a finalidade de recrutamento e seleção, nos termos de uma obrigação legal, sendo conservados pelo prazo 18 meses. O candidato poderá exercer o seu direito de acesso, retificação, oposição e apagamento, dentro dos limites legais, através de email para o encarregado de proteção de dados (jfsaolourenco@hotmail.com), podendo apresentar uma reclamação à Comissão Nacional de Proteção de Dados.
- 33 - Restituição e Destruição de documentos:** Conforme prevê os n.ºs 1 e 2 do artigo 42.º da Portaria, será destruída documentação apresentada pelos/as candidatos/as quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal. A documentação apresentada pelos/as candidatos/as respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso.
- 34 -** Em tudo o que não esteja previsto na presente ata, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.



Não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião, da qual, e para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri

Autógrafa

Vanessa de Sousa Ribeiro

Alfúrio Egídio F. da Cunha