



ATA N.º 1 / Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE VINTE (20) POSTOS DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE HIGIENE URBANA E ESPAÇO PÚBLICO – DA DIVISÃO DE GESTÃO TERRITORIAL, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL

1 – Aos dezasseis (16) dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, datado de sete (7) de outubro de dois mil e vinte e quatro, estando presentes Ana Maria Pina Inácio, Técnica Superior da DAF da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, Presidente do Júri, Susana Isabel de Jesus Moura, Técnica Superior da DAF da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, 1.º Vogal efetivo, que substitui a presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e António Manuel Ambrósio Gonçalves, Encarregado Geral da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, 2.º Vogal Efetivo, no uso da competência decorrente do artigo 9.º, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e em linha com o determinado, quanto a métodos de seleção, no referido despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia, **a fim de decidir, nomeadamente: a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos; e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura.**-----

2 – Por força daquele despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia, datado de sete (7) de outubro de dois mil e vinte e quatro, e de acordo com o previsto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com os n.ºs 1 e 2, do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e ao abrigo dos n.ºs 2, 3 e 4, e da alínea d) do n.º 1, todos do artigo 18.º, e, ainda, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 21.º, da referida Portaria, conjugados com o n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos abrangidos pelo n.º 1, do artigo 36.º, bem como aos abrangidos pelo n.º 2, do mesmo artigo da LTFP, que afastem por escrito os métodos que lhes estavam previstos, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) valorizada em 70%, Avaliação Psicológica (AP), com valoração qualitativa através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, os quais serão complementados com o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), valorizada em 30%, nos termos previstos nos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, exceto quando afastados por escrito, ser-lhes-ão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), valorizada em 70%, e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), valorizada em 30%, e Exame Médico¹, com valoração qualitativa através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, nos termos previstos nos artigos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; aos candidatos abrangidos pelo n.º 2, do artigo

¹ A opção pela inclusão do método facultativo Exame Médico fundamenta-se no facto de estes postos de trabalho serem para uma área de atuação e funções que implicam atividades ou trabalhos de risco elevado (artigo 79.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro).

36.º, da LTFP, exceto quando afastados por escrito, ser-lhes-ão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), valorizada em 70%, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), valorizada em 30%, os quais serão complementados com o método de seleção facultativo Exame Médico, com valoração qualitativa através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos previstos nos artigos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

3 – As funções a desempenhar são as constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Operacional, conforme previsto na alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da mesma Lei: *"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."*-----

3.1 – A unidade orgânica a que destina o posto de trabalho objeto deste procedimento e a respetiva caracterização encontra-se definida no quadro seguinte:-----

| Unidade Orgânica a que destina o posto de Trabalho | N.º de Postos de Trabalho | Caraterização do posto de trabalho |
|--|---------------------------|--|
| Divisão de Gestão Territorial | 20 | <p>Compete-lhe, nomeadamente, realizar as seguintes tarefas: Assegurar a limpeza das vias e espaços públicos, sarjetas e sumidouros (lavagem e varredura); Varredura mecânica e manual de passeios e arruamentos da freguesia; Realizar a recolha de resíduos sólidos na freguesia, podendo incluir a condução do carro de recolha; Realizar a limpeza das papelarias; Realizar a deservagem de arruamento; Efetuar a manutenção e conservação de pavimentos pedonais (Calçadas); Efetuar a manutenção de mobiliário urbano no espaço público da freguesia (bancos, corrimãos, floreiras, gradeamentos de segurança, papelarias e pilaretes); Efetuar a manutenção de parques públicos; Reparar pisos pedonais (calçadas); Efetuar a repintura de passadeiras; Verificar e conservar a sinalização horizontal e sinalização vertical não iluminada; Fazer a manutenção e conservação de chafarizes e fontanários; Realizar a gestão e manutenção de espaços verdes; Adquirir, colocar e manter placas toponímicas; Utilizar os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) corretamente e de acordo com as normas de segurança em vigor; Executar tarefas de apoio elementar, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços da freguesia podendo comportar esforço físico; Colaborar em trabalhos auxiliares de montagem e desmontagem e conservação de equipamentos; Realizar tarefas de arrumação e distribuição; Apoiar todas as atividades dinamizadas na freguesia; Realizar outras tarefas que se enquadrem no grau 1 de complexidade funcional; Exercer as demais funções que lhe sejam cometidas por lei ou despacho superior.</p> |

3.2 – A descrição das funções, expostas no quadro acima em Caraterização do Posto de Trabalho, não prejudica a atribuição ao(à) trabalhador(a) de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o(a) trabalhador(a) detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP. -----

3.3 – O Perfil de Competências do posto de trabalho encontra-se em anexo à presente ata (Anexo I). -----



G. G. H.

- 4 – Requisitos de admissão:-----
- 4.1 – A constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º, da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP), o que deverá ser declarado obrigatoriamente no formulário eletrónico de candidatura, sob pena de exclusão.-----
- 4.2 – O nível habilitacional exigido é a escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja: nascidos até 31/12/66 é exigida a 4.ª classe; nascidos após 01/01/67 é exigido a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade; nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade e nascidos à partir de 01/01/95 é exigido o 12º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. É, ainda, requisito específico possuir experiência e conhecimentos no âmbito das funções.-----
- 5 – Quota de emprego para pessoas com deficiência:-----
- 5.1 – Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com a alínea f), do n.º 1, do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário eletrónico de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção.-----
- 5.3 – Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----
- 6 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.-----
- 7 – Local de trabalho: toda a área de intervenção da freguesia de Santa Maria Maior.-----
- 8 – Determinação do posicionamento remuneratório:-----
- 8.1 – Nos termos da alínea e) do nº 3 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e o Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única, cuja remuneração corresponde atualmente a 821,83€.-----
- 8.2 – Em cumprimento do nº 3 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.-----
- 9 – De acordo com 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”, uma vez que, nos termos do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na administração autárquica, o exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de requalificação compete a uma entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA), a constituir no âmbito

de cada área metropolitana e comunidade intermunicipal. E, nos termos do art.º. 16º-A do referido Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento, as Autarquias Locais são entidades gestoras subsidiárias. Pelo que se informa que não existem trabalhadores em situação de requalificação na Junta de Freguesia de Santa Maria Maior.-----

10 – Âmbito do recrutamento:-----

10.1 – Tal como definido em despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, datado de sete (7) de outubro de dois mil e vinte e quatro, este procedimento concursal, em linha com o princípio da eficiência e economia, é aberto ao abrigo do disposto nos n.ºs 4 e 6, do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), pelo que a admissão ao procedimento não será circunscrita a candidatos detentores de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, admitindo-se candidatos com e sem vínculo de emprego público, ao abrigo do n.º 4, do citado artigo 30.º, da mesma LTFP. Assim, tanto se poderão candidatar trabalhadores vinculados como não vinculados, conquanto sejam detentores dos requisitos habilitacionais e/ou profissionais exigidos.-----

10.2 – Nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 11º da referida Portaria n.º 233/2022, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.-----

11 – Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no n.º 5, do artigo 25.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

12 – Candidaturas: o prazo para formalização de candidaturas será de 10 dias úteis, contados da data da publicação do Aviso (por extrato) em Diário da República, em suporte eletrónico, mediante o envio de digitalização do formulário tipo (devidamente preenchido), de utilização obrigatória, disponível em www.jf-santamariamaior.pt/rh-recrutamento, acompanhado da documentação requerida, para o endereço eletrónico recursos.humanos@jfsantamariamaior.pt até à data-limite indicada acima. Os *emails* de candidatura enviados devem indicar claramente no Assunto o n.º do Aviso do Procedimento Concursal em Diário de República e/ou o código de oferta da BEP (Bolsa de Emprego Público), bem como o nome do candidato(a) (primeiro e último), não devendo exceder os 20 *Megabytes* (podendo enviar mais que um *email*, caso haja necessidade). Nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da supracitada Portaria n.º 233/2022, não serão admitidas candidaturas em suporte de papel.-----

12.1 – De acordo com o estipulado na alínea t) do n.º 3, no artigo 11.º, no n.º 2 do artigo 13.º e na alínea a) do n.º 5, do artigo 15.º, todos da referida Portaria n.º 233/2022, o formulário suprarreferido devem ser anexados (e remetidos via email) os seguintes documentos (digitalizados), preferencialmente, a fotocópia do Cartão de Cidadão; e, obrigatoriamente, sob pena de exclusão do(a) candidato(a):-----

- a) Curriculum Vitae detalhado e atualizado, mencionando nomeadamente a experiência profissional atual e anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso (com indicação dos respetivos períodos de permanência e atividades relevantes), as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com referência à sua duração;-----



[Handwritten signatures in blue ink]

- b) Digitalização do certificado de habilitações literárias, diploma ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;-----
- c) Digitalização dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com indicação do período em que as mesmas decorreram e respetiva duração;-----
- d) Digitalização de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae, nomeadamente experiência profissional, e de documentos que comprovem o preenchimento dos requisitos específicos (tal como descritos no ponto 4.2 acima).-----

12.2 – No caso de o(a) candidato(a) já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, anexar ao formulário (via email) digitalização da respetiva declaração comprovativa atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie:-----

- i) a respetiva relação jurídica de emprego público;-----
- ii) carreira e categoria em que se encontra integrado;-----
- iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;-----
- iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho objeto do presente procedimento;-----
- v) avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o(a) candidato(a) não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo;-----
- vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida.-----

12.3 – Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos devidamente documentados.-----

12.4 – A apresentação de documento falso determina a exclusão do(a) candidato(a), sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.-----

12.5 – Nos termos do artigo 7.º do RGPD [Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril], os candidatos têm de dar o seu Consentimento para o Tratamento de Dados, no formulário suprarreferido, sob pena de exclusão.-

13 – Métodos de seleção:-----

13.1 – De acordo com o previsto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e conforme fundamentos e decisão proferida no referido despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, optou-se pela utilização faseada dos métodos. Assim, e para efeitos do previsto na alínea b), do n.º 1 do referido artigo 19.º, decide-se que a aplicação do segundo método ou métodos seguintes seja feita a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, começando pelos quarenta (40) candidatos melhor classificados no método prévio, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional. Nos termos da alínea c), do n.º 1 do referido artigo 19.º, está dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os



candidatos aprovados, nos termos das alíneas a) e b) do referido n.º 1, satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.-----

13.2 – Nos termos do artigo 21.º da referida Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores ou um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à desistência do procedimento concursal, e conseqüente exclusão.-----

13.3 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1, do artigo 36.º, bem como aos abrangidos pelo n.º 2, do artigo 36.º, da LTFF, que afastem por escrito os métodos que lhes estavam previstos, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) valorizada em 70%, Avaliação Psicológica (AP), com valoração qualitativa através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, os quais serão complementados com o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), valorizada em 30%, e Exame Médico (EM), com valoração qualitativa através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, nos termos previstos nos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$-----OF = (PECT \times 70\%) + AP * + (EAC \times 30\%) + EM **-----$$

[NOTA¹: AP * – Método de Seleção obrigatório com avaliação qualitativa através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, cf. artigo 36.º da LTFF, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º e n.º 2 do artigo 21.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. No caso de ser considerado(a) *Não Apto* no método será excluído(a) do procedimento concursal, cf. alínea b), do n.º 4, do artigo 21.º da referida Portaria.]-----

[NOTA²: EM ** – Método de Seleção facultativo com avaliação qualitativa através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, cf. alínea c) do n.º 1 do artigo 18.º e n.º 2 do artigo 21.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. No caso de ser considerado(a) *Não Apto* no método será excluído(a) do procedimento concursal, cf. alínea b), do n.º 4, do artigo 21.º da referida Portaria.]-----

13.4 – A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e / ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e poderá ser constituída por questões de escolha múltipla, questões de verdadeiro/falso, questões de resposta curta e/ou outro tipo de questões; tendo a duração de 60 minutos, com tolerância de 15 minutos; com possibilidade de consulta aos diplomas legais, desde impressos e que não estejam anotados ou comentados. Não será permitida a consulta dos diplomas em formato digital através de telemóvel ou outros aparelhos eletrónicos. A prova versará sobre as seguintes temáticas:-----

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, incluindo as estruturas e regimes de emprego público, vínculos, planeamento, carreiras, remunerações, dirigentes, etc. (mais informações em <https://www.dgaep.gov.pt/>);-----
- b) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (mais informação em www.dgaep.gov.pt);-----
- c) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;-----



Handwritten signatures in blue ink.

d) Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na sua redação atual);-----

e) Transferência de competências dos municípios para os órgãos das freguesias, concretizada no Decreto-Lei n.º 57/2019, de 30 de abril (na sua redação atual);-----

- Competências da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior (informações disponíveis em <https://www.jf-santamariamaior.pt/freguesia/competencias/>);-----
- Higiene Urbana / Unidade de Ambiente e Espaço Público da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior (informações disponíveis em <https://www.jf-santamariamaior.pt/servicos/uaep/>);-----
- Regulamentos da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior no âmbito do Espaço Público / Esplanadas (informações disponíveis em <https://www.jf-santamariamaior.pt/e-balcao/regulamentos/>);-----

f) Reorganização administrativa de Lisboa: Lei 56/2012 de 8 de novembro (na sua redação atual);-----

13.5 - A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem excluído do procedimento concursal o(a) candidato(a) que tenha obtido um juízo de *Não Apto* numa das fases ou método.-----

13.6 – 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. Será avaliada de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: (i) conhecimentos especializados; (ii) experiência profissional; (iii) motivação; (iv) orientação para a segurança, organização e otimização de recursos; (v) responsabilidade e tolerância à pressão; e (vi) trabalho em equipa e cooperação.-----

13.6.1 – Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma grelha de classificação contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1 do Júri (Anexo II), sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente comunicados aos candidatos.-----

13.6.2 – O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

13.6.3 – Cada Entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos. -----

13.7 - O Exame Médico (EM) visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função, sendo valorado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e sendo excluído do procedimento concursal o(a) candidato(a) que tenha obtido um juízo de *Não Apto* no método.-----

13.8 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, exceto quando afastados por escrito, ser-lhes-ão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), valorizada em 70%, e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), valorizada em 30%, e Exame Médico (EM), com valoração qualitativa através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, nos termos previstos nos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

-----OF = (AC x 70%) + (EAC x 30%) + EM *-----

[NOTA: EM * – Método de Seleção facultativo com avaliação qualitativa através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, cf. alínea c) do n.º 1 do artigo 18.º e n.º 2 do artigo 21.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. No caso de ser considerado(a) Não Apto no método será excluído(a) do procedimento concursal, cf. alínea b), do n.º 4, do artigo 21.º da referida Portaria.]-----

13.9 – 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

13.9.1 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

13.9.2 - A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com Grelha de Referência em anexo (Anexo III), seguindo o seguinte critério:--

$$-----AC = [HA + FP + (EP \times 2) + AD] / 5-----$$

Em que: -----

- HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:---

- Nível habilitacional exigido (conforme definido no ponto 4.2 acima) – 18 valores;-----
- 1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido – 20 valores.-----

- FP = Formação Profissional - Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação que sejam relevantes para a área funcional do presente procedimento concursal devidamente comprovados. As ações de formação cujo comprovativo não especifique o número de horas, não serão pontuadas. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos termos seguintes:-----

- Sem formação – 10 valores;-----
- <50 horas – 14 valores;-----
- ≥ 50 horas e < 200 horas – 16 valores;-----
- ≥ 200 horas – 20 valores.-----

- EP = Experiência Profissional - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho do presente procedimento (com base nos conteúdos funcionais definidos) e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem. Subdivide-se em três categorias: Experiência Profissional Geral na Área das Funções (EPG), Experiência Profissional Específica na Área das Funções em Autarquias (EPEA) e Experiência Profissional Específica na Área das Funções na área metropolitana de Lisboa, preferencialmente na Freguesia de Santa Maria Maior (EPEL), sendo classificadas nos seguintes termos: -----

- < 3 anos – 8 valores-----
- ≥ 3 anos e < 6 anos – 14 valores-----
- ≥ 6 anos e < 9 anos – 16 valores-----



[Handwritten signatures in blue ink]

- ≥ 9 anos – 20 valores-----

A classificação final deste parâmetro resultará da média aritmética ponderada das notas obtidas em cada categoria, i.e.: $[EPG + EPEA + EPEL] / 3$.-----

- AD = Avaliação do Desempenho – Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A classificação deste parâmetro será obtida pela conversão da avaliação/nota numa escala de 0 a 20 valores (quando utilizada outra escala). Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, por facto não imputável ao(à) candidato(a), ser-lhe-á atribuída pontuação de 3,5 na escala SIADAP (equivalente a 14 valores), correspondendo a uma menção de *Desempenho Adequado*.-----

13.9.3 – Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.-----

13.10 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) decorrerá nos moldes previstos nas alíneas 13.6 a 13.6.3 do presente documento.-----

13.11 — O Exame Médico (EM) decorrerá nos moldes previstos na alínea 13.7 do presente documento.-----

13.12 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e o Exame Médico (EM) constituem, respetivamente, o Segundo e Terceiro Método de Seleção para os candidatos referidos no n.º 13.8 do presente documento, mas o Terceiro e Quarto Método de Seleção para os restantes candidatos (identificados no ponto 13.3). Todavia, e por questões de igualdade e equidade, a metodologia, parâmetros e instrumentos de avaliação em cada um destes métodos serão iguais para todos os candidatos, pelo que deliberou o júri que estes serão aplicado a todos os candidatos no mesmo momento/dia, ainda que configurem o segundo e terceiro método para uns e o terceiro e quarto para outros.-----

14 – Deliberou o júri que serão privilegiados os meios digitais (não presenciais) para qualquer interação que seja necessária, sendo as Entrevistas de Avaliação de Competências (e as reuniões do júri) efetuadas através de videoconferência, bem como se poderá recorrer a meios digitais para aplicação dos métodos, quando se considere viável e adequado e os candidatos não se oponham ao recurso a estes meios.-----

15 – Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

16 – Os candidatos serão notificados preferencialmente através de correio eletrónico, tal como definido no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; e, nos casos em que tal não seja viável, através das restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, tal como indicado no referido artigo.-----

17 – As listas de candidatos, resultados obtidos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas na página da Junta em www.jf-santamariamaior.pt/rh-recrutamento e afixadas em local visível e público das instalações da mesma.-----

18 – De acordo com o artigo 25.º, da referida Portaria n.º 233/2022: i) os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final; ii) após homologação, a lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e



público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.-----

19 – Por designação em Despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, datado de sete (7) de outubro de dois mil e vinte e quatro, a constituição do Júri é a seguinte:-----

Presidente do Júri – Ana Maria Pina Inácio, Técnica Superior da DAF da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior.-----

Primeiro Vogal Efetivo – Susana Isabel de Jesus Moura, Técnica Superior da DAF da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior e que substitui a presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.-----

Segundo Vogal Efetivo – António Manuel Ambrósio Gonçalves, Encarregado Geral da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior.-----

Vogais Suplentes – Marisa Santos Silva Marcelino, Técnica Superior da DAF da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior e Rute Alves Costa Moutinho, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior.-----

20 – Em tudo o que não esteja previsto na presente ata, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.-----

21 – Por fim, deliberou o júri remeter o processo ao Serviço de Recursos Humanos desta Junta para dar continuidade ao procedimento, conforme preceituado na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.-----

Presidente do Júri,

Primeiro Vogal Efetivo, que substitui a
Presidente do Júri,

Segundo Vogal Efetivo,

(Ana Maria Pina Inácio)

(Susana Isabel de Jesus Moura)

(António Manuel Ambrósio Gonçalves)



Handwritten signatures and initials in blue ink.

ATA N.º 1 / Júri – Anexo I

| | | | |
|--|---|----------------------------|----------|
| Designação do Posto | Assistente Operacional | | |
| Unidade Orgânica | Divisão de Gestão Territorial | | |
| Superior Hierárquico | Chefe de Divisão | Subordinados | Não tem. |
| Tipo de Horário(s) | Horário por turnos (incluindo horário noturno) | | |
| Área de Trabalho | Higiene Urbana e Espaço Público | | |
| Conteúdo Funcional Geral | 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. | | |
| Principais Tarefas e Atribuições | Compete-lhe, nomeadamente, realizar as seguintes tarefas: Assegurar a limpeza das vias e espaços públicos, sarjetas e sumidouros (lavagem e varredura); Varredura mecânica e manual de passeios e arruamentos da freguesia; Realizar a recolha de resíduos sólidos na freguesia, podendo incluir a condução do carro de recolha; Realizar a limpeza das papeleiras; Realizar a deservagem de arruamento; Efetuar a manutenção e conservação de pavimentos pedonais (Calçadas); Efetuar a manutenção de mobiliário urbano no espaço público da freguesia (bancos, corrimãos, floreiras, gradeamentos de segurança, papeleiras e pilaretes); Efetuar a manutenção de parques públicos; Reparar pisos pedonais (calçadas); Efetuar a repintura de passadeiras; Verificar e conservar a sinalização horizontal e sinalização vertical não iluminada; Fazer a manutenção e conservação de chafarizes e fontanários; Realizar a gestão e manutenção de espaços verdes; Adquirir, colocar e manter placas toponímicas; Utilizar os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) corretamente e de acordo com as normas de segurança em vigor; Executar tarefas de apoio elementar, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços da freguesia podendo comportar esforço físico; Colaborar em trabalhos auxiliares de montagem e desmontagem e conservação de equipamentos; Realizar tarefas de arrumação e distribuição; Apoiar todas as atividades dinamizadas na freguesia; Realizar outras tarefas que se enquadrem no grau 1 de complexidade funcional; Exercer as demais funções que lhe sejam cometidas por lei ou despacho superior. | | |
| Requisitos obrigatórios e preferenciais para o exercício da função | Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/66 é exigida a 4.ª classe; nascidos após 01/01/67 é exigido a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade; nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade; nascidos a partir de 01/01/95 é exigido o 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Experiência e conhecimentos no âmbito das funções. Carta de Condução na categoria B. | | |
| Posição Remun. Mínima | 1ª | Nível Remuneratório Mínimo | 5 |
| Posição Remun. Máxima | 8.ª | Nível Remuneratório Máximo | 12 |
| Principais Equipamentos | Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e equipamentos mecânicos necessários às funções (ex.: roçadores, assopradores e aspiradores) | | |
| Características físicas do local de trabalho | Tarefas que exigem esforço físico e manuseamento de resíduos variados (incluindo, agentes biológicos) no exterior (incluindo rodovias com e sem interrupção de trânsito). | | |

Características Pessoais mais importantes para o exercício da função

| Realização e Orientação para Resultados | | Adaptação e Melhoria Contínua | |
|---|---|--|---|
| Orientação para o Serviço Público | | Inovação e Qualidade | |
| Conhecimentos e Experiência | 1 | Otimização de Recursos | 3 |
| Organização e Método de Trabalho | 3 | Iniciativa e Autonomia | |
| Trabalho de Equipa e Cooperação | 5 | Responsabilidade e Compromisso com o Serviço | 4 |
| Coordenação | | Tolerância à Pressão e Contrariedades | 5 |
| Relacionamento Interpessoal | | Orientação para a Segurança | 2 |

Observações eventuais:

Priorização de 1 a 5 (maior para menor importância).



ATA N.º 1 / Júri – Anexo II

GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

– ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE HIGIENE URBANA E ESPAÇO PÚBLICO

| COMPETÊNCIA GERAL | PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO | AVALIAÇÃO / COTAÇÃO |
|--|---|----------------------------|
| Conhecimentos Especializados | <i>Conhecimentos especializados relevantes para as funções</i> | a) |
| Experiência Profissional | <i>Experiência profissional em funções semelhantes ou relevantes</i> | a) |
| Motivação | <i>Motivação para as funções e expectativas profissionais</i> | a) |
| Orientação para a segurança, organização e otimização de recursos | <i>Orientação para o cumprimento de normas de segurança, competências de organização e otimização de recursos</i> | a) |
| Responsabilidade e Tolerância à Pressão | <i>Compromisso para com o serviço e resistência ao stress</i> | a) |
| Relacionamento, Trabalho em Equipa e Cooperação | <i>Competências ao nível do relacionamento interpessoal, trabalho em equipa e cooperação</i> | a) |
| NOTA FINAL: | | b) |

- a) Cada parâmetro será avaliado 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.
- b) O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ATA N.º 1 / Júri – Anexo III

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

– ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE HIGIENE URBANA E ESPAÇO PÚBLICO

Candidato(a):

Data:

| Fator | Critério(s) | Pontuação | Pontuação Atribuída | | | Pontuação Parâmetro / Ponderada | Observações |
|--|---|-----------|---------------------|------|------|---------------------------------|-------------|
| Habilitação Académica | Nível habilitacional exigido (cf. Aviso de Abertura) | 18 | | | | | |
| | 1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido | 20 | | | | | |
| Formação Profissional (FP) (em horas) | Sem formação | 10 | | | | | |
| | até 50 horas | 14 | | | | | |
| | ≥ 50 horas e < 200 horas | 16 | | | | | |
| | ≥ 200 horas | 20 | | | | | |
| Experiência Profissional (EP) | $EP = (EPG + EPEA + EPEL) / 3$ | | EPG | EPEA | EPEL | | |
| | < 3 anos | 8 | | | | | |
| | ≥ 3 anos e < 6 anos | 14 | | | | | |
| | ≥ 6 anos e < 9 anos | 16 | | | | | |
| | ≥ 9 anos | 20 | | | | | |
| AD | Resultante da conversão da nota obtida numa escala de 20 valores (se SIADAP, AD = nota obtida*4). Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, por facto não imputável ao(à) candidato(a), ser-lhe-á atribuída pontuação de 3,5 na escala SIADAP (equivalente a 14 valores), correspondendo a uma menção de Desempenho Adequado. | | | | | | |

$AC = [HA + FP + (EP \times 2) + AD] / 5$

Classificação: