ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos 27 dias do mês de outubro de 2023, pelas 16h00, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Roger Leonel Vieira de Sousa, Técnico Superior da Vice-Presidência do Governo Regional dos Açores, na qualidade de Presidente, Jorge Alberto Almeida, Técnico Superior do Município de Velas, e Paulo César Matos da Silveira, Assistente Técnico da Freguesia dos Rosais, na qualidade de vogais, com a seguinte ordem de trabalhos:

1 - Elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal a publicitar na 2.ª série do Diário da República Eletrónico, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica da Freguesia dos Rosais, disponível para consulta a partir da data da publicação no DRE;

2 - Proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos métodos de seleção.

Relativamente ao primeiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade proceder à elaboração do Aviso, destinado ao recrutamento de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Freguesia dos Rosais tendo em vista a futura publicitação do aviso de abertura do procedimento em apreço, nos termos da lei, e que passará a constar como anexo I à presente ata, dela fazendo parte integrante.

No que respeita ao segundo ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Freguesia dos Rosais.

Caraterização do posto de trabalho

- Proceder à limpeza, manutenção e conservação de espaços verdes e zona urbana;

- Proceder à limpeza, manutenção e conservação do cemitério, instalações da Freguesia assim como as zonas envolventes;

- Executar pequenas obras e trabalhos de manutenção e reparação;

- Manejar equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, essenciais à execução dos trabalhos e proceder à arrumação e limpeza dos mesmos;

- Exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições solicitadas por determinação superior;

- Proceder à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais;

- Praticar as tarefas enquadradas no conteúdo funcional da carreira.

Requisitos de admissão

A. Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:
   i. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
   ii. 18 anos de idade completos;
   iii. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
   iv. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções, e
   v. Cumprimento das leis de vacinação obrigatórias.

B. Deverá ainda possuir os seguintes requisitos específicos, dentro do prazo de validade:

- Experiência anterior na função; ser detentor da habilitação para a condução de veículos da Categoria B.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Serão aplicados os seguintes métodos de seleção previstos no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

Prova prática de conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Serão aplicados os métodos de seleção da Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, podendo estes afastar por escrito a aplicação dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do mesmo diploma, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

Valoração dos métodos de seleção:

A prova prática de conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. A prova prática de conhecimentos é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e consistirá no seguinte:

- Execução de tarefas de limpeza e manutenção de espaços verdes com recurso a ferramentas e máquinas (corta sebes, motosserra, roçadora e soprador).

A avaliação psicológica (AP) 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.

A Avaliação Psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. É 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.

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC= (0,25 \times HA + 0,20 \times FP + 0,35 \times EP + 0,20 \times AD)$$

HA – Habilitações Académicas (25%)

Consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação equivalente certificado pelas entidades competentes, designadamente:

a) As exigidas para o posto de trabalho – 18 valores;

b) De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.

FP – Formação Profissional (20%)

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. São ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao máximo de 20 valores:

a) Sem formação relevante para o exercício das funções – 0 valores

b) Com ações de formação relevantes – 10 valores acrescidos de:

i. Até 12 horas – 1 valor por cada ação;

ii. Mais de 12 horas até 18 horas – 2 valores por cada ação;

iii. Mais de 18 horas até 40 horas – 5 valores por cada ação;

iv. Mais de 40 horas – 10 valores por cada ação.

EP – Experiência Profissional (35%)

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

a) Sem experiência relevante para o exercício das funções – 0 valores.

b) Com experiência relevante – 10 valores acrescido de:

i. Igual ou superior a 1 ano até 2 anos – 2 valores;

ii. Superior a 2 anos até 3 anos – 4 valores;

iii. Superior a 3 anos até 4 anos – 6 valores;

iv. Superior a 4 anos até 5 anos – 8 valores;

v. Mais de 5 anos – 10 valores.

Apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.

AD – Avaliação de Desempenho (20%)

Pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Relativamente aos candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, tal como referido, este item (AD) não será tido em conta.

A avaliação de desempenho será ponderada através da seguinte forma:

a) Sem avaliação de desempenho – 0 valores.

b) Com avaliação de desempenho – 10 valores acrescido de:

i. Desempenho Adequado – 6 valores;

ii. Desempenho Relevante – 8 valores;

iii. Desempenho Excelente – 10 valores;

Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá a menção de Adequado.

A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num 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 traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é 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.

Classificação Final (CF): a classificação final será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF= (PPC*40\%) + (AP*30\%) + (EPS*30\%)$$

OU

$$CF= (AC*60\%) + (EAC*40\%)$$

Prova prática de conhecimentos: Durante a realização da prova os candidatos não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a quaisquer meios eletrónicos e ou informáticos ou a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica, diretamente relacionados com as exigências das funções.

Nos termos dos n.^{os} 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores ou Não Apto num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem comprovar o respetivo grau de incapacidade, e o tipo de deficiência, nos termos do diploma mencionado.

Se, após a aplicação dos mesmos se mantiver a igualdade de valoração entre candidatos/as, serão adotados os seguintes critérios:

a) Desempate determinado pela valoração da Experiência Profissional;

b) Desempate determinado pela valoração da Habilitação Académica;

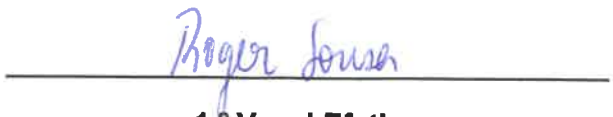
c) Desempate determinado pela valoração da Formação Profissional;

d) Desempate determinado pela média final da habilitação académica.

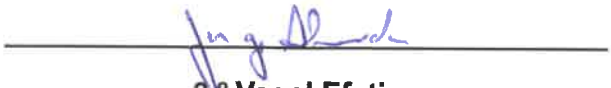
Os candidatos admitidos e os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, por uma das formas previstas nos n.^{os} 1 e 2 do artigo 6.º do mesmo diploma legal.

Publicitação do procedimento: o aviso de abertura do procedimento concursal será publicado na 2.ª série do Diário da República Eletrónico, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica da Freguesia dos Rosais, disponível para consulta a partir da data da publicação no DRE.

O Presidente do júri



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo



ANEXO I

AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna -se público que, por despacho da Senhora Presidente da Freguesia dos Rosais, de 16/10/2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de publicação do presente Extrato no Diário da República, procedimento para ocupação de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Freguesia dos Rosais.

1. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que aprovou a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas; e Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que aprova medidas valorização dos trabalhadores da Administração Pública.

A legislação indicada deverá ser considerada na sua redação atual.

2. Âmbito do recrutamento: Nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, far-se-á de entre trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberações a que acima se faz referência.

3. Local de trabalho: área da Freguesia dos Rosais.

4. Caraterização do posto de trabalho:

Proceder à limpeza, manutenção e conservação de espaços verdes e zona urbana; proceder à limpeza, manutenção e conservação do cemitério, instalações da Freguesia assim como as zonas envolventes; executar pequenas obras e trabalhos de manutenção e reparação; manejar equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos,

essenciais à execução dos trabalhos e proceder à arrumação e limpeza dos mesmos; exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições solicitadas por determinação superior; proceder à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais; praticar as tarefas enquadradas no conteúdo funcional da carreira.

5. Requisitos de admissão:

A) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

i. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
ii. 18 anos de idade completos;
iii. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
iv. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções, e
v. Cumprimento das leis de vacinação obrigatórias.

B) Deverá ainda possuir os seguintes requisitos específicos, dentro do prazo de validade:

- Experiência anterior na função; ser detentor da habilitação para a condução de veículos da Categoria B.

6. Habilitações literárias: Escolaridade mínima obrigatória (considerando a data de nascimento), ou formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação. (n.º2, art. 34.º LTFP).

7. Formalização das candidaturas:

7.1. As candidaturas devem ser formalizadas mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória) disponível no site oficial da Freguesia dos Rosais, https://freguesiarosais.com, e entregues, no prazo de candidatura, pessoalmente, na Secretaria da Freguesia dos Rosais, no período de expediente (das 08h30 às 16h30), remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, dirigidas ao Presidente do Júri do Concurso, ou por correio eletrónico, para freguesia_rosais@sapo.pt, até ao termo do prazo fixado para a apresentação.

7.2. A candidatura deverá ainda ser acompanhada dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais e específicos de admissão ao procedimento concursal, designadamente:

i. Cópia dos documentos comprovativos das habilitações literárias exigidas. Os/As candidatos/as ao concurso que sejam detentores/as de habilitações literárias obtidas no estrangeiro, devem, até ao termo do prazo de candidatura, comprovar o respetivo reconhecimento do grau em Portugal, nos termos do Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto;
ii. Cópia da carta de condução;

iii. Curriculum vitae;

iv. Fotocópias dos documentos comprovativos dos factos alegados no Curriculum Vitae, e suscetíveis de ponderação e avaliação em sede de Avaliação Curricular. A não junção dos mesmos implicará a não relevância dos factos alegados e não provados em sede de Avaliação Curricular.

7.2.1. Os/As candidatos/as titulares de um vínculo de emprego público deverão, ainda, apresentar:

Declaração, emitida e autenticada pelo serviço de origem, que comprove a categoria que detém, a carreira em que se encontra integrado, a posição remuneratória, a natureza do vínculo de emprego público de que é titular, a respetiva antiguidade, bem como as menções qualitativas e quantitativas obtidas nas avaliações de desempenho relativas aos últimos 3 anos ou ciclos;

Declaração, emitida e autenticada pelo serviço de origem, contendo a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do conteúdo funcional correspondente ao posto de trabalho que o/a candidato/a ocupa.

7.2.2. Os/As candidatos/as portadores de deficiência, para efeitos de admissão ao procedimento concursal nessa qualidade, devem ainda apresentar:

Declaração, sob compromisso de honra, do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos/as candidatos/as com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão, nos termos da alínea f) do número 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e dos artigos 23.º e 24.º do Código do Trabalho, aplicável por força do disposto na alínea c), do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP.

7.3. A não apresentação dos documentos exigidos, em conformidade com o ponto 7.2, determina a exclusão do procedimento, quando se trate de documento essencial à verificação dos requisitos de admissão ou à aplicação dos métodos de seleção. A não apresentação dos documentos exigidos no ponto 7.2.1 determinará, em qualquer caso, a apreciação da candidatura como tratando-se de candidato/a sem vínculo de emprego público previamente constituído. A não apresentação dos documentos exigidos no ponto 7.2.2 determinará, em qualquer caso, a apreciação da candidatura como tratando-se de candidato/a não portador/a de deficiência.

7.4. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas nos termos da lei.

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

8. Métodos de seleção

8.1. Serão aplicados os seguintes métodos de seleção previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

Prova prática de conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Serão aplicados os métodos de seleção da Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aos candidatos que reunirem as condições referidas no n°2 do artigo 36° da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, podendo estes afastar por escrito a aplicação dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

8.2. Valoração dos métodos de seleção

8.2.1 A prova prática de conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. A prova prática de conhecimentos é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando - se a valoração até às centésimas.

8.2.2 A avaliação psicológica (AP) 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. A Avaliação Psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

8.2.3 A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC= (0,25 \times HA + 0,20 \times FP + 0,35 \times EP + 0,20 \times AD)$$

HA – Habilitações Académicas (25%)

Consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação equivalente certificado pelas entidades competentes, designadamente:

a) As exigidas para o posto de trabalho – 18 valores;

b) De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.

FP – Formação Profissional (20%)

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. São ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao máximo de 20 valores:

a) Sem formação relevante para o exercício das funções – 0 valores

b) Com ações de formação relevantes – 10 valores acrescidos de:

i. Até 12 horas – 1 valor por cada ação;

ii. Mais de 12 horas até 18 horas – 2 valores por cada ação;

iii. Mais de 18 horas até 40 horas – 5 valores por cada ação;

iv. Mais de 40 horas – 10 valores por cada ação.

EP – Experiência Profissional (35%)

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

a) Sem experiência relevante para o exercício das funções – 0 valores.

b) Com experiência relevante – 10 valores acrescido de:

i. Igual ou superior a 1 ano até 2 anos – 2 valores;

ii. Superior a 2 anos até 3 anos – 4 valores;

iii. Superior a 3 anos até 4 anos – 6 valores;

iv. Superior a 4 anos até 5 anos – 8 valores;

v. Mais de 5 anos – 10 valores.

Apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.

AD – Avaliação de Desempenho (20%)

Pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Relativamente aos candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, tal como referido, este item (AD) não será tido em conta.

A avaliação de desempenho será ponderada através da seguinte forma:

a) Sem avaliação de desempenho – 0 valores.

b) Com avaliação de desempenho – 10 valores acrescido de:

i. Desempenho Adequado – 6 valores;

ii. Desempenho Relevante – 8 valores;

iii. Desempenho Excelente – 10 valores;

Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá a menção de Adequado.

8.2.4. A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando -se a sua aplicação num 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 traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é 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.

8.2.5 - A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. É 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.

9. Classificação Final (CF): a classificação final será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF= (PPC*40\%) + (AP*30\%) + (EPS*30\%)$$

OU

$$CF= (AC*60\%) + (EAC*40\%)$$

10. Prova de conhecimentos: Durante a realização da prova os candidatos não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a quaisquer meios eletrónicos e ou informáticos ou a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. A prova de conhecimentos incide sobre os conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências das funções.

11. São excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou Não Apto num dos métodos ou fases, bem como os/as candidatos/as que a eles não tenham comparecido ou deles tenham desistido.

12. Será elaborada uma lista unitária final de ordenação dos/as candidatos/as.

13. Em caso de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as, serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e os estabelecidos em Ata.

De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem comprovar o respetivo grau de incapacidade, e o tipo de deficiência, nos termos do diploma mencionado.

Se, após a aplicação dos mesmos se mantiver a igualdade de valoração entre candidatos/as, serão adotados os seguintes critérios:

a) Desempate determinado pela valoração da Experiência Profissional;

b) Desempate determinado pela valoração da Habilitação Académica;

c) Desempate determinado pela valoração da Formação Profissional;

d) Desempate determinado pela média final da habilitação académica

14. As atas das reuniões 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, serão publicitados no sítio web da Freguesia.

15. Além das comunicações aos/às candidatos/as, previstas na legislação em vigor, a lista dos/as candidatos/as com os resultados obtidos em cada método de seleção intercalar e a lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as serão publicitadas no sítio web da Freguesia.

16. O posicionamento remuneratório obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição remuneratória da carreira de Assistente Operacional, nível 5 da Tabela Remuneratória Única.

17. O Júri terá a seguinte composição:

Presidente do Júri: Roger Leonel Vieira de Sousa, Técnico Superior da Vice-Presidência do Governo Regional dos Açores;

Vogais efetivos: Jorge Alberto Almeida, Técnico Superior do Município de Velas, e Paulo César Matos da Silveira, Assistente Técnico da Freguesia dos Rosais;

Vogais suplentes: Fernando António Matos da Silveira, Assistente Técnico do Município de Velas, e Ana Maria Silveira Azevedo Silva, Assistente Técnica do Instituto de Segurança Social dos Acores.

O Presidente do júri será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vogal efetivo indicado em primeiro lugar.

Rosais, de outubro de 2023. – A Presidente da Junta de Freguesia, Marília Leonilde Lemos Regalo e Freitas.