



Telma
Ana

ATA N.º 1

Em 22/01/2025 reuniu, nas instalações da sede da Junta de Freguesia da Freguesia de Vila Cã, o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, para exercer funções de auxiliar de ação educativa, autorizado na sequência da deliberação da Junta de Freguesia da Freguesia de Vila Cã de 6 de janeiro de 2025, constituído por:

Presidente: Ana Rita Ferreira Lopes, Técnica Superior da Freguesia de Abíul;

Vogais Efetivos: Céline Marques Simões, Assistente Técnica da Freguesia de Vila Cã; e, Telma Sofia Ferreira Portela, Assistente Técnica da Freguesia de Vila Cã.

Vogais Suplentes: Sandra Cristina da Costa Barros, Presidente da Junta de Freguesia de Abíul; e, Maria de Fátima Guardado Gonçalves, Assistente Operacional da Freguesia de Vila Cã.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização:

- Exerce tarefas de apoio à atividade docente de âmbito curricular e de enriquecimento do currículo;
- Exerce tarefas de enquadramento e acompanhamento de crianças e jovens, nomeadamente, no âmbito da animação socioeducativa e de apoio à família;
- Presta apoio específico a crianças e jovens portadores de deficiência, acompanha as crianças nas atividades educativas e/ou lúdicas, proporcionando-lhes ambiente adequado e controla as atividades;
- Vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula;
- Assiste a crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo;
- Zela pela conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático necessário ao desenvolvimento educativo e sociocultural;
- Efetua o acompanhamento no transporte e condução da carrinha;
- Procede à limpeza das instalações da Junta de Freguesia;
- Apoio ao ATL/CAF/AAF-PH e Férias Ativas.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Handwritten signature and initials in blue ink.



- Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método será apenas efetuada a dez candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades.

- Provas de Conhecimentos

Visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 5, do artigo 21.º, da Portaria.

A prova de conhecimentos é composta por duas fases através da aplicação da seguinte fórmula: $PC = 0,40 \times PE + 0,60 \times PP$

em que:

PC = Prova de Conhecimentos

PE = Prova Escrita



Telmar?
Agos

PP = Prova Prática.

a) A Prova Escrita, de natureza teórica, reveste a forma escrita, de realização individual, efetuada em suporte papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões.

Terá a duração de 60 minutos, sem tolerância. Será permitida no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, em formato papel, para a sua realização. Não são permitidos equipamentos eletrónicos durante a prova.

b) A Prova Prática é constituída por uma simulação, de realização individual e consiste na realização individual de tarefas práticas inerentes ao conteúdo funcional dos postos de trabalho a concurso: Limpeza e higienização dos equipamentos e edifícios escolares: mesas; salas; cadeiras; estantes; vidros; instalações sanitárias; com recurso a vassoura, aspirador e outros equipamentos; Separação de lixos; Vigilância de espaços e de crianças; Apoio e primeiros socorros a crianças e jovens (1.ª intervenção);

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:
 $(30A+25B+15C+25D+5E)/100$

A. Preparação da tarefa a desempenhar (avaliação do conhecimento para a função e da preparação do candidato para a execução da tarefa):

4 valores: Má preparação;

8 valores: Fraca preparação;

12 valores: Adequada preparação;

16 valores: Boa preparação;

20 valores: Excelente preparação;

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas (avaliação do domínio e conhecimento do candidato quanto à manipulação das máquinas/ equipamentos e ferramentas):

4 valores: Manipulação incorreta;

8 valores: Deficiente manipulação;

12 valores: Manipulação adequada com a prática de utilização;

16 valores: Boa manipulação e prática de utilização;

20 valores: Excelente manipulação;

C. Segurança no trabalho (Avaliação da apetência para cumprimento das normas de HST):

4 valores: Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança;



Elma
A/S

8 valores: Usou incorretamente as EPI'S;

12 valores: Usou corretamente os EPI'S mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança;

16 valores: Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento geral e preocupação em cumprir as normas de HST;

20 valores: Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento elevado e preocupação em cumprir as normas de HST;

D. Qualidade do trabalho efetuado (avaliação da qualidade do trabalho efetuado):

4 valores: Trabalho executado com erros e defeitos graves;

8 valores: Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção;

12 valores: Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento;

16 valores: Trabalho bem executado sem erros ou defeitos;

20 valores: Excelente trabalho executado;

E. Tempo de execução (verificação do tempo de execução da tarefa proposta):

4 valores: Muito lento;

8 valores: Lento;

12 valores: Executado em tempo útil;

16 valores: Rápido;

20 valores: Grande rapidez;

A Prova de Conhecimentos será valorada, em cada uma das suas fases, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores. Os candidatos que se apresentem a qualquer das fases da Prova de Conhecimentos devem ser portadores de bilhete de identidade, cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.

A fase de Prova Escrita da Prova de Conhecimentos será aplicada em igualdade de circunstâncias a todos os candidatos, ou seja, a mesma prova, no mesmo dia e hora; a fase de Prova Prática, por se tratar de prova individual, será aplicada de forma sequencial, por ordem alfabética; em nenhum dos casos será possível a realização de 2ª chamada.

Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos, em cada uma das suas fases, com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.



Teófilo R. A.
Anís

- Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

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.

A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:

$$AC = (HA*15\%) + (FP*35\%) + (EP*40\%) + (AD*10\%)$$

Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

Avaliação de Desempenho – AD;

Em que:

As Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 1 do art.º 34.º da LTFP	18 Valores
Titularidade de nível habilitacional superior ao legalmente exigível	20 Valores

- **Formação Profissional:** Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

12/ma P.
Mps



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

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total superior a 40 horas	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- **Experiência Profissional:** Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional \geq a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional \geq a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional \geq a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional \geq a 4 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

- **Avaliação de Desempenho:** Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.



Telma P.
A.
M.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) 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.

- Avaliação Psicológica

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.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

- Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F)/6$$

A. Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Procura atingir os resultados desejados. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B. Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Teófilo



Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

C. Otimização de Recursos: visa avaliar capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

D. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. Trabalha com pessoas com diferentes características. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

E. Tolerância à pressão e contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. Aceita as críticas e contrariedades.

F: Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

20 Valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;



- 16 Valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 12 Valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 Valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- 4 Valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

- Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = PC \text{ ou } OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

- Critérios de Ordenação Preferencial

Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1º candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 2º Candidato/a com menor idade.

- Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

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

A Presidente

Ana Rita Ferreira Lopes



A 1ª Vogal Efetiva

Céline Marques Simões

Céline Marques Simões

A 2ª Vogal Efetiva

Telma Sofia Ferreira Portela

Telma Sofia Ferreira Portela