

ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 01 ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA UNIÃO DAS FREGUESIAS DE CACÉM E SÃO MARCOS, ABERTO POR DELIBERAÇÃO DO ÓRGÃO EXECUTIVO TOMADA NA REUNIÃO DE 06 DE ABRIL DE 2026. -----

----- Ao dia 07 do mês de abril de dois mil e vinte e seis, reuniu pelas 10:00 horas, na sede da União das Freguesias de Cacém e São Marcos, o júri designado por deliberação do executivo constituído pelos seguintes elementos: -----

----- Paulo Alexandre Ezequiel Velez, coordenador técnico que presidiu; Margarida Maria Nunes Silva Afonso, Técnica Superior, vogal efetiva e Aúlio da Luz Tavares, Assistente Operacional, vogal efetivo, todos trabalhadores da autarquia. -----

----- 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 do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: -----

----- Um Assistente Operacional, para alocar especificamente à manutenção de espaço público - detentor de escolaridade obrigatória, com possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, com o seguinte conteúdo funcional: funções Gerais – 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. Zelar pela conservação e limpeza do equipamento que lhe for distribuído e comunicar eventuais ocorrências anormais detetadas; Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa; Comparecer às ações de formação designadas pela autarquia.-----

Outras funções: manutenção do espaço público; reparações de calçada e pilaretes e mobiliário urbano; apoio às operações de carga e descarga, na recolha de resíduos urbanos; pinturas e reparações de muretes; limpeza de valetas e bermas; colocação, reparação e limpeza de sinalização rodoviária horizontal e vertical; manutenção, limpeza e pequenas reparações nos equipamentos urbanos; reparação de barreiras de proteção e gradeamentos (guarda-corpos); condução de viaturas, manutenção e limpeza das viaturas, incluindo a manobra da plataforma do veículo; execução de tarefas de apoio elementares e indispensáveis ao funcionamento do serviço, bem como quaisquer outras funções que, não sendo incompatíveis com as primeiras, digam respeito a funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, conforme caracterização das carreiras gerais constantes LGTFP, no seu Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º sendo que, sempre



que forem executadas estas últimas, dado o seu carácter excecional, nunca poderão ter reflexos na oportunidade de celebração de contrato a termo resolutivo, devendo, deste facto, o trabalhador a recrutar, ter conhecimento, fazendo-o constar de cláusula a incluir no contrato a celebrar; comparecer às ações de formação designadas pela autarquia; cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho; aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria;-----

Os métodos de seleção serão os estipulados 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 os artigos 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, daqui em diante designada por portaria, tendo o júri deliberado, por unanimidade, optar pelos seguintes métodos de seleção: -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC), aplicável aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, exceto aqueles que sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a exercerem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento, aos candidatos que, encontrando-se em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho e aos candidatos que não detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e **Avaliação Curricular (AC)**, aplicável aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que, sejam titulares da carreira/categoria para o qual foi aberto o procedimento e se encontrem a cumprir ou a executar a atividade que caracteriza o respetivo posto de trabalho, bem como aos que, encontrando-se em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho, ambos como métodos de seleção obrigatórios e aplicável nos termos supra identificados, não sendo utilizado método facultativo.-----

1 – Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – Prova Prática de Conhecimentos, com a duração mínima de 15 minutos e máxima de 1h que visa avaliar conhecimentos nas áreas técnicas, nomeadamente nos serviços de intervenção em limpeza urbana, espaço público e pequenas reparações, tal como supra definido, com simulação de atividades relacionadas com o conteúdo funcional objeto do procedimento e será valorada de 0 a 20 valores, terá uma ponderação de 100% na avaliação final.-----

2 – 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. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 e terá uma ponderação de 100% na avaliação final. A qualificação dos candidatos, com base na análise do respetivo curriculum vitae, ponderará os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta os postos de trabalho a ocupar.-----

3.1. Habilitação Académica (HA), sendo necessário escolaridade obrigatória, valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:-----



- 3.1.1. Pela detenção da escolaridade obrigatória mínima -----18 valores;
- 3.1.1.1. Pela detenção de escolaridade superior à mínima -----20 valores.
- 3.1.2. Para efeitos de valoração da Escolaridade obrigatória, esclarece-se que apenas será considerada a devidamente comprovada por cópia legível do certificado de habilitações, e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.-----
- 3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.-----
- 3.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:-----
- 3.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, do seguinte modo:-----
- Até 30 horas (inclusive) ----- 4 valores
 - De 31 horas até 60 horas (inclusive) -----6 valores
 - De 61 horas até 90 horas (inclusive) -----8 valores
 - De 91 horas até 120 horas (inclusive) -----10 valores
 - De 121 horas até 150 horas (inclusive) -----12 valores
 - De 151 horas até 200 horas (inclusive) -----14 valores
 - Superior a 200 horas -----16 valores
- 3.2.1.2. Para efeitos de classificação Formação Profissional, esclarece-se o seguinte:-----
- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;-----
 - b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;-----
 - c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas;-----
 - d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;-----
 - e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.-----
- 3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidade das



mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Assistente Operacional, desde que na área da jardinagem, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:-----

3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, valorizado do seguinte modo:

3.3.1.1 Em serviços da Administração Pública ----- 4 valores

3.3.1.2. Em serviços da Administração Pública Autárquica ----- 6 valores

3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:-----

3.3.2.1. Em serviços da Administração Pública.-----8 valores

3.3.2.2. Em serviços da Administração Pública Autárquica -----10 valores

3.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional, do seguinte modo:-----

3.3.3.1 Em serviços da Administração Pública acresce----- 0,5 valores

3.3.3.2. Em serviços da Administração Pública Autárquica, acresce -----1 valor

3.3.4. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:-----

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;-----

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;-----

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;-----

d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;-----

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;-----

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano e até três anos completos;-----

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nos pontos 3.3.3.1, e 3.3.3.2 a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2.-----

3.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.-----

3.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.-----

3.4.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n. 2 do artigo 20º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do nº 4 do artigo 50º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação em vigor.-----

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula-----

FÓRMULA AVALIAÇÃO CURRICULAR: $AC=(HA)+(FP)+(EP)+(AD)/4$ -----

Em que:-----

AC =Avaliação Curricular-----

HA = Habilitação Académica-----

FP = Formação Profissional-----

EP = Experiência Profissional-----

AD = Avaliação do Desempenho-----

5 – A fórmula final de avaliação dos candidatos, tendo em conta a definição dos métodos de avaliação ora realizada, será a seguinte:-----

5.1 - Para os candidatos referidos no ponto 16.1 do Aviso de abertura - $CF = (PPC \times 100\%)$ -----

5.2 - Para os candidatos referidos no ponto 16.2 do aviso de abertura – $CF = (AC \times 100\%)$

----- Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, pelas 11:30 horas da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

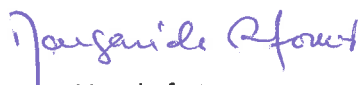
O Presidente

Paulo Alexandre Ezequiel Velez



O Vogal Efetivo

Margarida Maria Nunes Silva Afonso



Vogal efetivo

Autílio da Luz Tavares



