

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para reservas de recrutamento para a celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de assistente operacional (cantoneiro de limpeza), da carreira geral de assistente operacional – Serviço de Higiene Urbana

Ao segundo dia do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas quinze horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Daniel Oliveira, na qualidade de Presidente; Ilda Fonseca e Nuno Vaz, ambos na qualidade de vogais efetivos.

Após deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

PONTO I: Orientações gerais;

PONTO II: Caracterizar o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

PONTO III: Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

PONTO IV: Estabelecer os critérios de desempate;

PONTO V: Submissão do aviso de abertura do procedimento;

PONTO VI: Apresentação de candidaturas e notificações aos candidatos.

PONTO I: ORIENTAÇÕES GERAIS.

O presente júri iniciou a reunião estabelecendo um conjunto de orientações, as quais devem ser respeitadas no decurso do procedimento concursal.

Cidadão estrangeiro

De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º da Constituição da República Portuguesa, “Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português.” O n.º 2 do mesmo artigo

acresce “Excetuam-se do disposto no número anterior os direitos políticos, o exercício das funções públicas que não tenham carácter predominantemente técnico e os direitos e deveres reservados pela Constituição e pela lei exclusivamente aos cidadãos portugueses.” sendo que, devem apresentar, na formalização da sua candidatura:

- Os Candidatos estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da UE ao abrigo da Lei n.º 37/2006, de 09 de agosto que regula o exercício de livre circulação e residência dos cidadãos da União Europeia e dos membros das suas famílias e transpõe a Diretiva n.º 2004/38/CE, alterada pelo Decreto-Lei n.º 41/2023, de 2 de junho que cria a AIMA: artigo 25.º - que altera os artigos 14.º a 17.º, 29.º e 30.º da referida Lei, os seguintes documentos:

- o comprovativo de nacionalidade;
- o título de residência permanente;
- o comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido ao ensino português, quando adquirido noutro país que não Portugal.

- Os candidatos estrangeiros, nacionais de um país que não integra a UE, ao abrigo Resolução da Assembleia da República n.º 313/2021 que aprova o Acordo sobre a Mobilidade entre os Estados-Membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), assinado em Luanda, em 17 de julho de 2021, concede igualdade de tratamento em aspetos diversos, tais como o acesso ao emprego, os seguintes documentos:

- o título de residência permanente;
- o passaporte válido;
- o comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido ao ensino português, quando adquirido noutro país que não Portugal.

- Os candidatos estrangeiros, com nacionalidade brasileira, ao abrigo do Tratado de amizade, cooperação e consulta entre República Portuguesa e a República Federativa do Brasil, assinado em Porto Seguro em 22/04/2000, e nos termos do artigo 15.º da Resolução da Assembleia da República n.º 83/2000, de 14 de dezembro e do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 154/2003, de 15 de julho, os seguintes documentos:

- o estatuto de igualdade de direitos e deveres;
- o passaporte válido;

o comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido ao ensino português, quando adquirido noutro país que não Portugal.

Política de igualdade entre homens e mulheres

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, a Junta de Freguesia de Freguesia de Alvalade 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, pelo que este princípio será respeitado e constará dos avisos de abertura.

Candidatos com deficiência

É respeitado o preceituado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.

PONTO II: PERFIL DE COMPETÊNCIAS ADEQUADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE.

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza) segue a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista na orgânica da Junta de Freguesia de Alvalade. Compete ao Serviço de Higiene Urbana: executar as atividades de limpeza pública urbana; executar a limpeza de sarjetas e sumidouros; promover o controlo de infestantes na via pública; proceder ao esvaziamento de papeleiras; manter em perfeitas condições de funcionamento e limpeza as instalações, ferramentas e veículos; verificar e informar anomalias referentes a ferramentas e máquinas.

Assim, considerando a caracterização do Serviço, deve ser aferido o seguinte perfil de competências para os candidatos aos postos de trabalho, de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro:

- A. **Orientação para o Serviço Público:** atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
- B. **Orientação para a Participação:** Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da Organização.
- C. **Orientação para os Resultados:** focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
- D. **Orientação para a colaboração:** estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
- E. **Orientação para a Segurança:** Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

PONTO III: MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA DE CLASSIFICAÇÕES E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL.

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de dezembro (doravante apenas Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos

candidatos a recrutar, o Júri Órgão Executivo optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico.
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimento, Avaliação Psicológica, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico.

Os métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): A prova de conhecimentos é de natureza prática/simulação, de realização individual, com a duração total de 15 minutos. Não será permitida a consulta de qualquer bibliografia. A prova consistirá na limpeza de parte de uma rua, despejo de papeleira e na limpeza de um sumidouro, realizando todos os procedimentos e técnicas, identificando os instrumentos de trabalho e equipamento de higiene, segurança e sinalização. Decorrerá em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º articulado com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Será avaliado de acordo com os seguintes parâmetros:

- A)** Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, valorado até ao máximo de 6 valores.
- B)** Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorado até ao máximo de 7 valores.
- C)** Regras de segurança no trabalho, escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos, bem como apreciação da utilização dos materiais e utensílios, valorado até ao máximo de 7 valores.

A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas.

$$PC = A + B + C$$

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a ficha de avaliação (Anexo I).

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): A AP realizar-se-á nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º e do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP poderá comportar uma ou mais fases. A AP é avaliada através das menções classificativas de **Apto e Não apto**. Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, este método deve ser assegurado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos de uma outra entidade pública ou uma entidade privada. Assim, deverá ser consultada a entidade pública supramencionada, a fim de se averiguar a sua disponibilidade para a realização da AP.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º e dos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, e 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. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

3.1 Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA),

formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.

3.2 Habilitações académicas (HA): consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do procedimento concursal.	12
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

3.3 Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2021 e para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 35 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 35 a 50 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 50 horas.	20

3.4 Experiência profissional (EP): considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem experiência profissional	8
Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	12
Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	16
Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

3.5 Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- Desempenho Excelente – 20,00 valores;
- 4,000 a 5,000 – Desempenho Muito Bom - 18,00 valores;
- 3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 16,00 valores;
- 2,000 a 3,499 - Desempenho Regular – 12,00 valores;
- 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Regular”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

$$AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD.$$

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo II).

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e dos n.os 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Este método deve ser assegurado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos da autarquia ou uma entidade privada.

As competências essenciais definidas no Perfil de Competências são as mencionadas no Ponto II.

5. EXAME MÉDICO (EM): este método de seleção será aplicado nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 18.º e do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria e visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função. O Exame Médico é avaliado através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**.

6. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

6.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, não lhes sendo aplicado o método de seleção ou fase seguinte.

6.2. A Ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa numa escala de 0 a 20, resultando da média aritmética ponderada até às centésimas dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Exame Médico (EM), a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$, condicionado aos resultados da AP e EM.
- Para os candidatos que realizem os métodos Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Exame Médico (EM), a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$, condicionado ao resultado da EM.

PONTO IV: ESTABELECEM OS CRITÉRIOS DE DESEMPATE.

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração final na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

- 1.º Candidatos detentores de habilitação legal para a condução de viaturas de categoria B;
- 2.º Candidatos detentores de habilitação legal para a condução de viaturas de categoria C;
- 3.º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional na área do posto de trabalho;
- 4.º Candidato/a com habilitação académica mais elevada;
- 5.º Data/ Hora da receção de candidatura.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

PONTO V: SUBMISSÃO DO AVISO DE ABERTURA DO PROCEDIMENTO.

Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o Júri do procedimento irá remeter, para a sua devida submissão, a minuta do aviso da Bolsa de Emprego Público com a abertura do procedimento, ao Órgão Executivo.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO VI: FORMA DE APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA, NOTIFICAÇÕES E CONVOCATÓRIAS

No cumprimento do artigo 13.º da Portaria e de acordo com a deliberação do órgão executivo do dia 28 de maio de 2026, a apresentação da candidatura é realizada por via eletrónica através submissão de formulário, disponível para o efeito, no sítio da internet.

As convocatórias para a realização de métodos de seleção, bem como as notificações de exclusão, deverão efetuar-se de acordo com o n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri delega nos recursos humanos da Freguesia de Alvalade, o envio de toda a correspondência com os candidatos, designadamente notificações e comunicações, bem como com outras entidades intervenientes no processo de recrutamento.

Ponto aprovado por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

Anexos:

I - Grelha a Prova de Conhecimentos;

II- Grelha de Avaliação Curricular.

O Júri

UVO R

David Oliveira

Detur