Aos vinte e três dias do mês de março do ano dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e trinta minutos, reuniram no Edifício Sede da Junta de Freguesia de Santa Margarida da Coutada, os três elementos que compõem o júri do procedimento concursal para admissão de um assistente operacional com funções de cantoneiro de limpeza a termo resolutivo certo pelo período de 12 meses, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera: ----------

Presidente do Júri: Manuel Picão da Costa Vital (Tesoureiro da Junta de Freguesia); -

Vogais Efetivos: Marta Raquel Fialho Marques Alves (Secretária da Junta de Freguesia) e Carla Patrícia de Oliveira Venâncio (Assistente Técnica); ----------

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no n.º 1, do art. 23º, da Portaria n.º 834/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 1454/2011, de 06 de abril (adiante designada Portaria), deu-se início à reunião. ----------

A reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no n.º 3, do art. 22.º, da Portaria. ----------

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores para a Administração Pública, designadamente o Anexo l, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam. -----

I — Métodos de seleção ----------

1 – A **Habilitação Académica (HA)**, é aferida em função da idade e de carácter eliminatório, não podendo esta ser substituída por formação ou experiência profissional. Nos termos da lei, considera-se escolaridade obrigatória: ----------

- 4 anos, para pessoas nascidas até 31/12/1966 (Decreto-Lei n.º 40964/56, de 31 de dezembro); ----------

- 6 anos, para pessoas nascidas a partir de 01/01/1967 (Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro); ----------

- 9 anos, para pessoas nascidas a partir de 01/01/1981 (Lei n.º 46/86, de 14 de outubro);

- 12 anos para as pessoas nascidas a partir de 01/01/1995 (n.º 4 do artigo 2.º da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto). ----------

2 - Métodos de seleção: os métodos de seleção a utilizar, em cumprimento do disposto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, valorados nos termos do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, será utilizada a Avaliação Curricular (AC), como método de seleção obrigatório, exigível ao exercício da função, complementado com a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). ----------

OF = AC (70%) + EPS (30%) ; ----------

Em que: ----------

AC = Avaliação Curricular ----------

EPS= Entrevista Profissional de Seleção ----------

2.1 – Avaliação Curricular (AC) ----------

A avaliação curricular 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 a avaliação do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: ----------

Habilitação Académica (HA) ----------

Carta de Condução (CC) ----------

Formação Profissional (FP) ----------

Experiência Profissional (EP) ----------

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: ----------

AC = (HA+ CC + FP +EP) / 4 ----------

Ou ----------

AC = (HA+ CC + FP +EP + AD) / 5 (apenas para candidatos com vínculo público)

Em que: ----------

AC = Avaliação Curricular; ----------

HA = Habilitação Académica; ----------

CC = Carta de Condução; ----------

FP = Formação Profissional; ----------

EP = Experiência Profissional, ----------

AD = Avaliação de Desempenho (apenas para candidatos com vínculo público) --------

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: ----------

No parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Não há possibilidade de substituição do grau académico por formação ou experiência profissional. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: ----------

Escolaridade Obrigatória .....12 Valores
> Escolaridade Obrigatória e < 12.º ano ..... 13 Valores
12º ano .....16 Valores
> 12º ano .....20 Valores

No parâmetro **Carta de Condução (CC)**, pretende-se valorizar a habilitação de condução de viaturas ligeiras, uma vez que uma das funções a desempenhar será o de transporte de pessoas e materiais para o desempenho das funções. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: ----------

Não .....10 Valores
Sim ..... 20 Valores

No parâmetro **Formação Profissional (FP)**, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e a competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. As áreas de formação com o mesmo conteúdo serão apenas contabilizadas como uma. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: ------

Nenhuma ação de formação ..... 8 valores;
De 1 e 3 ações .....10 valores;
De 4 a 6 ações ..... 12 valores;
De 7 a 9 ações ..... 14 valores;
De 10 a 15 ações ..... 16 valores;

Mais de 15 ações ..... 20 valores;

Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) relacionadas com o posto de trabalho. A valoração máxima deste parâmetro será de 20 valores. ----------

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas. ----------

Sem experiência ..... 10 valores;
Inferior a 1 ano .....12 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos .....14 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos .....16 Valores
Superior a 6 anos ..... 20 Valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado. ----------

No parâmetro **Avaliação do Desempenho (AD)**, pondera-se a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A valoração deste método será a que resulta da média aritmética das avaliações dos três últimos anos e é atribuída nos níveis classificativos de Excelente, Relevante, Adequado e Inadequado, nos seguintes termos: ----------

Desempenho Inadequado..... 8 Valores
Desempenho Adequado .....14 Valores
Desempenho Relevante .....16 Valores
Desempenho Excelente .....20 Valores

2.2 - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** ----------

A **Entrevista Profissional de Seleção** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação

estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será valorizada a experiência profissional na área funcional a concurso. ----------

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmeros a avaliar. Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata (Anexo l) da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos----------

III — Ordenação Final ----------

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração calculada através

OF = AC (70%) + EPS (30%) ; ----------

Em que: ----------

OF = Ordenação Final; ----------
AC = Avaliação Curricular; ----------
EPS= Entrevista Profissional de Seleção. ----------

É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do nº 10, do Art. 9.º da Portaria n.º 125A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria nº 124/2021, de 11/01. ----------

A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e esgotados estes, dos restantes candidatos nos termos das alíneas c) e d), do nº 1 do Art. 37º da LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06, conjugado com o nº 2 do Art. 262º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º 124/2021, de 11/01. ----------

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no Art. 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º 124/2021, de 11/01. ----------

O Júri deliberou ainda, a fim de facilitar o registo exato das classificações, adotar fichas individuais de classificação relativas à avaliação curricular (Anexo II), os quais fazem parte integrante da presente acta. ----------

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. ----------

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e para o efeito se lavrou a presente acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri. ----------

Presidente do Júri:

1º Vogal Efetivo:

2º Vogal Efetivo:

ANEXO I-
FICHA TÉCNICA INDIVIDUAL NA **AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Nome do Candidato:	

Fórmula de cálculo:

AC = (HA+ CC + FP +EP) / 4

Ou

AC = (HA+ CC + FP +EP + AD) / 5 (apenas para candidatos com vínculo público)

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

CC = Carta de Condução;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional,

AD = Avaliação de Desempenho (apenas para candidatos com vínculo público)

1. Habilitacões Académicas

Escolaridade Obrigatória .....12 Valores

> Escolaridade Obrigatória e < 12.º ano ..... 13 Valores

12º ano .....16 Valores

> 12º ano .....20 Valores

Total HA = ____

2.Carta de Condução

Não .....10 Valores

Sim ..... 20 Valores

Total CC = _____

3.Formação Profissional

Nenhuma ação de formação ..... 8 valores;
De 1 e 3 ações .....10 valores;
De 4 a 6 ações ..... 12 valores;
De 7 a 9 ações ..... 14 valores;
De 10 a 15 ações ..... 16 valores;
Mais de 15 ações ..... 20 valores;

Total FP = _____

4.Experiência Profissional

Sem experiência ..... 10 valores;
Inferior a 1 ano .....12 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos .....14 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos .....16 Valores
Superior a 6 anos ..... 20 Valores

Total EP = _____

5.Avaliação do Desempenho

Desempenho Inadequado..... 8 Valores
Desempenho Adequado .....14 Valores
Desempenho Relevante .....16 Valores
Desempenho Excelente .....20 Valores

Classificações últimos 3 anos

AV = (____ + ____+ ____) /3 = _____

AVALIAÇÃO FINAL

Valores	Habilitações Académicas (1)	Carta de Condução (2)	Formação profissional (3)	Experiência Profissional (4)	Avaliação de Desempenho (5)

Total 1 a 4 = _____/4

Ou Total 1 a 5 = _____/5

O júri

Presidente do Júri:

_____

1º Vogal Efetivo:

_____

2º Vogal Efetivo:

_____

ANEXO II –
ARQUIVO INDIVIDUAL RELATIVO A
ENTREVISTA DE SELEÇÃO PROFISSIONAL

Nome do Candidato:	
Data da entrevista	
Hora de início	
Fim do tempo	:

A entrevista tem uma duração máxima de 25 minutos, visa avaliar, objetiva e sistematicamente, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e as relações interpessoais. A experiência profissional na área funcional será valorizada na competição.

A classificação da Entrevista de Seleção Profissional resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, e o seu resultado final é convertido nos níveis de classificação de Valores Elevados, Bons, Suficientes, Suficientes, Reduzidos e Insuficientes, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

O júri adotará a seguinte fórmula:

$$\underline{EPS = EP+MF+CP+CR}$$
$$4$$

Em que:

EP = Experiência profissional;

MF = Motivação para a função;

CP = Conhecimento profissional e inovação;

CR = Competências de comunicação e relações interpessoais.

Critério 1 - Experiência Profissional

O objetivo é avaliar a experiência dos candidatos em relação ao conteúdo do trabalho a ocupar, seja resumido da experiência comum, ou seja, apreendido através de outra aprendizagem ou do exercício efetivo de, ou seja, do conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a desempenhar.

Elevado	Experiência Relevante - experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade (equiparado ao grau de complexidade 3 das carreiras gerais da Administração Pública) e na mesma área funcional (identidade funcional com o trabalho);	20 valores
Bom	Grande Experiência - Experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade (equiparado ao grau de complexidade 3 das carreiras gerais da Administração Pública), mas noutra área funcional ou área funcional semelhante e não coincidente com a do trabalho;	16 valores
Suficiente	Experiência Suficiente - experiência profissional sem o mesmo nível de responsabilidade (sem igualar o grau de complexidade 3 das carreiras gerais da Administração Pública), mas na mesma área funcional e/ou numa área semelhante coincidente com o trabalho;	12 valores
Reduzido	Experiência profissional numa área funcional não correlacionada ou numa área semelhante não totalmente coincidente com o conteúdo funcional do local de trabalho;	8 valores
Insuficiente	Sem qualquer experiência;	4 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º Vogal

Critério 2 - Motivação para a Função

Visa ponderar as razões da candidatura e as expectativas profissionais dos candidatos.

Elevado	Elevada motivação e compromisso com o desempenho das funções, numa perspetiva de prossecução do interesse público;	20 valores

Bom	Elevada motivação e compromisso com o desempenho das funções;	16 valores
Suficiente	Demonstrado interesse e motivação para o desempenho das funções;	12 valores
Reduzido	Demonstrou interesse relativo e pouca motivação;	8 valores
Insuficiente	Desinteressados ou apáticos;	4 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º Vogal

Critério 3 - Conhecimento Profissional e Inovação

Visa avaliar o conhecimento profissional relacionado com o trabalho a ocupar, com base no conteúdo funcional específico e integrado da mesma e nos requisitos da função, bem como avaliar a capacidade de apresentar novos projetos e/ou melhoria de projetos e atividades existentes.

São considerados os seguintes níveis:

Excelente	Conhecimento perfeito do conteúdo funcional da posição a fornecer, demonstrando ter uma visão global das atividades e equipamentos sob a responsabilidade da Junta de Freguesia. Apresentação de ideias/projetos inovadores, com grande relevância e com elevada clareza de raciocínio;	20 valores
Bom	Conhecimento das funções inerentes ao trabalho de prestação e perceção das funções correlacionadas com a Junta de Freguesia e os seus equipamentos. Apresentação de ideias/projetos inovadores com clareza de raciocínio;	16 valores
Suficiente	Mínimo de conhecimento das funções inerentes ao trabalho de prestação e identificação das principais instalações sob a gestão da Junta de Freguesia. Apresentação sistematizada de alguns projetos, sem, no entanto, ter um carácter absolutamente inovador;	12 valores
Reduzido	Pouca perceção do conteúdo funcional do local de trabalho para proporcionar e ausência de uma visão integrada das responsabilidades da Junta de Freguesia.	8 valores

	Apresentação abstrata e/ou confusa de algumas ideias pouco inovadoras;	
Insuficiente	Ignorância do conteúdo funcional do trabalho a fornecer. Não apresentar nenhuma ideia inovadora;	4 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º Vogal	2º Vogal

Critério 4 - Capacidade de Comunicação e Relação Interpessoal:

Pretende avaliar a capacidade de interpretação do discurso, a capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal, bem como a capacidade do candidato de interagir adequadamente com pessoas com características diferentes e em diferentes contextos sociais e profissionais, tendo uma atitude facilitadora da relação e gerindo dificuldades e possíveis conflitos de forma ajustada.

São considerados os seguintes níveis:

Elevado	Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação; Alta facilidade em interagir com os outros; Comportamento muito estável, apresentando boas estratégias para a resolução de conflitos;	20 valores
Bom	Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando segurança e sentido de oportunidade; Facilidade em interagir com os outros, apresentando estratégias para a resolução de conflitos;	16 valores
Suficiente	Expressa-se com clareza, fluência e precisão; Demonstraram capacidade de interagir em contextos e profissionais e na resolução de conflitos;	12 valores
Reduzido	Reserva e embaraço, expressão verbal não fluente e/ou insegura; Denota alguma facilidade em interagir com os outros, mas pouca flexibilidade na aceitação das suas posições;	08 valores
Insuficiente	Insegurança e expressão verbal deficiente; Capacidade insuficiente de interagir com os outros;	04 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º Vogal

AVALIAÇÃO FINAL

Fatores	Experiência profissional	Motivação para a função	Conhecimento profissional e inovação	Competências de Comunicação e Relação Interpessoal	Média
Presidente					
1.º Vogal					
2.º Vogal					
Total					

Como resultado do teste de entrevista foi atribuída a classificação de valores _____

O júri

Presidente do Júri:

_____

1º Vogal Efetivo:

Maria Raquel Rues.

2º Vogal Efetivo:

Carla Patrícia O. Venâncio