



Ata N.º 1- do Júri

-----Ata da reunião do júri do procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, para preenchimento de um posto de trabalho, na Carreira/Categoria de Assistente Operacional (área de limpeza urbana) na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, conforme caracterização do mapa de pessoal desta Freguesia, com vista à definição dos métodos de seleção e sistema de classificação dos candidatos.-----

-----Aos vinte e um dias do mês de novembro do ano dois mil e dezanove, pelas dezassete horas, reuniu-se no edifício sede desta autarquia o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho de Assistente Operacional (área de limpeza urbana), a termo resolutivo certo, constituído Sofia Inês Correia Freitas, Técnica Superior, Helena Sofia Martinho Pedrosa, Assistente Técnica, primeiro Vogal efetivo que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Manuel dos Santos Neves Feijão, Assistente Operacional, segundo vogal efetivo, a fim de proceder à definição dos métodos de seleção, dos parâmetros de avaliação e ponderação a utilizar, incluindo as respetivas fórmulas classificativas e o sistema de valoração.-----

-----Considerando o preceituado no nº 6 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e dos artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, e ponderada a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao conteúdo funcional da categoria, para o preenchimento dos postos de trabalho que se pretende, bem assim, os respetivos requisitos habilitacionais e profissionais exigíveis para o exercício das funções pretendidas, o júri deliberou por unanimidade utilizar, como método de seleção obrigatório:-----

-----**Avaliação Curricular (AC)**, com uma ponderação para efeitos de valoração final de setenta por cento, complementado com o método de seleção facultativo a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma ponderação para efeitos de valoração final de trinta por cento, a ponderar e classificar, tal como a ordenação final dos candidatos, nos termos constantes no anexo um à presente ata e que se dá nesta como reproduzido. -----

-----Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente ata que vai ser devidamente assinada.

----- Presidente do Júri

----- Primeiro Vogal Efetivo

----- Segundo Vogal Efetivo



Definido
H. Barros
[Handwritten signature]

ANEXO I

I – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Avaliação curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação realizada, percurso profissional, tipo de funções exercidas e relevância da experiência adquirida. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais os seguintes:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) A experiência profissional com a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

Será expressa na escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Assim, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP), de acordo com os parâmetros respetivamente enunciados, a calcular nos termos da fórmula descrita na alínea e), abaixo apresentada:

a) **Habilitação Académica (HA)** - Em que:

< = 9 Ano – 15 Valores;

> 9º Ano e < = 12º Ano – 18 Valores;

> 12º Ano – 20 Valores.

b) **Formação Profissional (FP)** – A valorizar no máximo de 20 valores, no âmbito da qual se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a ocupar, em que:

▪ Sem formação profissional – 10 Valores;

▪ Por cada ação de formação ou aperfeiçoamento (para além dos 10 valores supra):

Até 15 horas _____ 1 Valor;

≥ 15 horas e < 30 horas _____ 2 Valores;

≥ 30 horas _____ 3 Valores.

c) **Experiência profissional (EP)** - No âmbito da qual será ponderado o desempenho efetivo das funções na área de atividade do lugar a ocupar, em que:

▪ Sem experiência _____ 0 valores;

▪ Com experiência devidamente comprovada:



Âmbito / Natureza / Duração da Experiência Profissional	Desempenho efetivo de funções na área de atividade do posto de trabalho (0 a 20 valores)
Fora do âmbito das Autarquias Locais: * Até 2 anos * => 2 anos e < 4 anos * => 4 anos e < 6 anos * => 6 anos	2 valores 3 valores 4 valores 5 valores
No âmbito das Autarquias Locais: * Até 2 anos * => 2 anos e < 4 anos * => 4 anos e < 6 anos * => 6 anos	5 valores 8 valores 10 valores 15 valores

e) A Avaliação Curricular (AC) - Será calculada, com base na pontuação obtida em cada uma das alíneas supra, nos termos da fórmula seguinte:

$$AC = (HA+FP+EP)/3$$

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de selecção (AC) consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

II – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

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, de relacionamento interpessoal e motivação para a função, resultando a respetiva classificação, a pontuar de 0 a 20 valores, até às centésimas, da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das alíneas abaixo indicadas, nos termos dos inerentes parâmetros, a pontuar da seguinte forma:

a) MOTIVAÇÃO inerente às funções a desempenhar/ conhecimento do conteúdo funcional:

- ❖ Insuficiente _____ 4 valores;
- ❖ Reduzido _____ 8 valores;
- ❖ Suficiente _____ 12 valores;
- ❖ Bom _____ 16 valores;
- ❖ Elevado _____ 20 valores.



J. Freitas
Revisor
h. A.

b) COMUNICAÇÃO:

- ❖ Insuficiente _____ 4 valores;
- ❖ Reduzida _____ 8 valores;
- ❖ Suficiente _____ 12 valores;
- ❖ Boa _____ 16 valores;
- ❖ Elevada _____ 20 valores.

c) RELACIONAMENTO interpessoal:

- ❖ Insuficiente _____ 4 valores;
- ❖ Reduzido _____ 8 valores;
- ❖ Suficiente _____ 12 valores;
- ❖ Bom _____ 16 valores;
- ❖ Elevado _____ 20 valores.

d) EXPERIÊNCIA profissional

- ❖ Insuficiente _____ 4 valores;
- ❖ Reduzida _____ 8 valores;
- ❖ Suficiente _____ 12 valores;
- ❖ Boa _____ 16 valores;
- ❖ Elevada _____ 20 valores.

Notas:

- a) Esta prova será valorada de acordo com a seguinte fórmula:
$$EPS = (M+C+R+E) / 4$$
- b) Será realizada pelo júri e resulta de votação nominal e por maioria. Terá uma duração de aproximadamente 20 minutos, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato, contendo os respetivos parâmetros.

III – EXCLUSÃO DOS CANDIDATOS

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

IV – ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

Após a aplicação dos métodos de seleção definidos, a ordenação final (OF) será obtida na escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção



acima enunciados, de acordo com a fórmula a seguir indicada, sendo que, considerar-se-ão não aprovados, os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores.

$$OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF - Ordenação final

AC - Avaliação Curricular

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

V - CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate nos termos da alínea b) do nº 2 do referido artigo 27º, têm preferência na ordenação final os candidatos que obtenham maior valoração no parâmetro de avaliação Experiência Profissional previsto na alínea c) do 1º método de seleção – Avaliação Curricular, no âmbito das Autarquias Locais.

VI – QUOTAS DE EMPREGO

Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro é reservada a quota de emprego, a preencher por candidatos com deficiência em grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

VII- AUDIÊNCIA DOS INTERESSADOS

À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de seleção é aplicável o disposto no artigo 28º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril.

VIII- LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pela Junta de Freguesia, será disponibilizada na página eletrónica e afixada na sede da Freguesia, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicitação, nos termos do nº 5 do artigo 28º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

IX- PRAZO DE VALIDADE - O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do nº 4 do artigo 30º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

----- Presidente do júri

----- Primeiro Vogal efetivo

----- Segundo Vogal efetivo