

**ATA N° 1**

Aos **vinte e dois** dias do mês de **abril** do ano de **dois mil e vinte e quatro**, no edifício União de Freguesias de Mezio e Moura Morta, pelas 18:00 horas, teve lugar a reunião do júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente operacional (Cantoneiro de limpeza) do mapa de pessoal desta Freguesia, aprovado pela Assembleia de Freguesia para o ano de 2024 cuja abertura foi autorizada por deliberação da Junta de Freguesia de vinte e sete de março de dois mil e vinte e quatro.

Estiveram presentes os seguintes **membros do júri**:

Presidente: Delfim da Silva Morgado – Presidente da Junta de Freguesia  
Vogais: Patrícia Isabel Pereira Cardoso, Técnica Superior, e Rui Manuel da Silva Gomes, Assistente Técnico.

A reunião teve a seguinte **ordem do dia**:

Ponto 1- Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos

Ponto 2- Calendário da aplicação dos métodos de seleção

**PONTO 1- DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E RESPECTIVA PONDERAÇÃO DE CADA UM DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS**

Em conformidade com o disposto no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20.06, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

**a) Prova de conhecimentos (PPC) — ponderação de 70%**

Prova de conhecimentos (PPC), eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9.5 valores e/ou faltem à sua realização, de natureza prática, na qual o júri avaliará os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados e adequados ao exercício das respetivas funções, numa

escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, que revestirá a forma oral, com a duração máxima de trinta minutos.

Perante um cenário de contexto de trabalho, o candidato deverá conhecer os equipamentos de proteção individual, equipamentos e ferramentas adequados e executar a tarefa apresentada que consiste na limpeza de um determinado espaço, tendo em conta as boas práticas e procedimentos adequados para a tarefa em causa.

**b) Avaliação Psicológica (AP)**, sem ponderação quantitativa, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é realizado numa única fase.

Na realização da AP será garantido e observado: a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo e o respetivo resultado tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista unitária de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

A AP é valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*. Este método é eliminatório que obtenham a menção classificativa de *Não Apto*.

**c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, com a ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração de trinta minutos.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual

que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido, e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final do método, são as seguintes:

- Orientação para o serviço público
- Trabalho de equipa e cooperação
- Relacionamento interpessoal
- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Orientação para a segurança.

A Classificação Final (CF) , expressa de acordo com a escala de 0 a 20 valores, é o resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EAC)$$

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras de cada um dos postos de trabalho em causa (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de requalificação) são aplicáveis os seguintes métodos de seleção (salvo se, no formulário de candidatura, expressamente afastarem a aplicação do método de seleção obrigatório, caso em que lhes serão aplicados os métodos atrás descritos):

**a) Avaliação Curricular (AC)**, com a ponderação de 70%, valorada de zero a vinte valores, onde serão considerados os seguintes parâmetros: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD), de acordo com os seguintes critérios:

**i) Habilidades Académicas (HA)**, ponderada de 18 a 20 valores, do seguinte modo:

- Posse de escolaridade obrigatória - 18 valores
- Posse de habilitação superior - 20 valores

**ii) Formação profissional (FP)**: serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com

4º Padrão  
JUS

as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de 0 a 20 valores, realizadas nos últimos cinco anos, sendo contabilizado o total das horas de formação, do seguinte modo:

Sem formação — 10 valores;

Com formação — 10 valores, a que acresce:

- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração inferior a 35 horas — 1 valor;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 35 horas e 70 horas - 2 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 70 horas e 140 horas - 3 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração superior a 140 horas — 5 valores;

Não será considerada a formação que não seja devidamente comprovada com a apresentação do respetivo certificado.

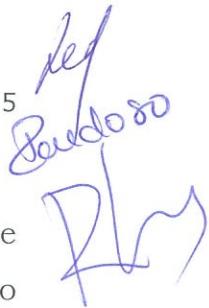
**iii) Experiência profissional (EP)** - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, ponderada de 0 a 20 valores reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, onde serão considerados os anos completos de serviço:

Sem experiência: 10 valores

Até 1 ano: 10 valores

- > 1 ano até 3 anos: 12 valores;
- > 3 anos até 6 anos: 14 valores;
- > 6 anos até 9 anos: 16 valores;
- > 9 anos até 12 anos: 18 valores;
- > 12 anos: 20 valores.

Apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à ocupação do posto de trabalho a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.


  
 ref  
 Sávio So  
 DSC

**iv) Avaliação de desempenho (AD) - será** considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período em que executou idêntica função (não superior a 3 anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição , competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula :

De 1 a 1,999 valores (Inadequado)= 8 valores;

De 2 a 3,999 valores (Adequado)= 16 valores;

De 4 a 5 valores (Relevante)= 18 valores;

De 4 a 5 valores (Excelente) = 20 valores.

Nos casos em que os candidatos não tenham sido objeto de avaliação de desempenho, por motivo que não lhes seja imputável, a classificação a atribuir será de 16 valores.

A classificação final da avaliação curricular é calculada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC= ( (HAxO,2) + (FPxO,4) + (EPxO,3) +(ADXO,1) )$$

**b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, com a ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração de vinte minutos.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido, e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

Orientação para o serviço público

Trabalho de equipa e cooperação

Relacionamento interpessoal

Responsabilidade e compromisso com o serviço

*Jef  
Baudoso*

Orientação para a segurança.

c) **Avaliação Psicológica (AP)**, sem ponderação quantitativa, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é realizado numa única fase.

Na realização da AP será garantido e observado: a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo e o respetivo resultado tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista unitária de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

A AP é valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

A Classificação Final (CF), expressa de acordo com a escala de 0 a 20 valores, é o resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$$

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, ou falte à sua realização, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Para efeitos do disposto no nº 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 29/2011, de 03.02, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de

incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

## **PONTO 2- CALENDÁRIO DA APLICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**

O júri deliberou por unanimidade aprovar o seguinte calendário para a aplicação dos métodos de seleção:

Avaliação Curricular: entre os dias 24 e 28 de junho de 2024;

a) Prova de Conhecimentos: entre os dias 24 e 28 de junho de 2024;

b) Avaliação Psicológica: entre os dias 01 e 05 de julho de 2024;

Entrevista de Avaliação de Competências: entre os dias 08 e 12 de julho de 2024.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião pelas 19 horas e 30 minutos da qual se lavrou a presente ata, que após ter sido lida em voz alta, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os presentes.

A presente ata vai ser publicitada no sítio da internet desta Freguesia, uf-mezioemouramorta.pt, em cumprimento do disposto no nº5 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro

O júri,

Selvas Sába Moçado  
Hatácia Quidoso  
RMS