



Cardoso

My de

## ATA Nº 1

---- Aos vinte e três dias do mês de maio do ano dois mil e vinte dois, no edifício da Junta de Freguesia de S. Pedro do Esteval , reuniu o júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho referente à categoria de Assistente Operacional, constituído pelos seguintes elementos: Célia Regina Cardoso, Chefe da Divisão de Obras, Planeamento Urbano, Ambiente e Cadastro, Luís Manuel Cardoso Sequeira, Técnico Superior que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e António José Cardoso Sousa, Carreira de Fiscalização a fim de proceder à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção estabelecer os métodos de seleção do mesmo, nos termos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-

-----Aberta a presente reunião às catorze horas, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

-----**1. Os Métodos de Seleção a utilizar serão:**-----

-----**a) Provas de conhecimentos**, destinadas a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

-----A Provas de conhecimentos será de natureza prática, de forma oral e de realização individual com a duração de 30 minutos. Visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem de competências necessárias ao exercício da função, na qual serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: Qualidade de Execução da Tarefa, Celeridade de Execução da Tarefa, Regras de Higiene e Segurança do Trabalho e Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados. Cada um dos parâmetros é expresso numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final expresso na mesma escala com valoração até às centésimas, obtido através de uma média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A prova consiste em: proceder à correta limpeza e manutenção dos espaços, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos, utensílios e produtos necessários para garantir a correta execução da tarefa em segurança e nas devidas condições de higiene e segurança.-----

-----**b) Avaliação psicológica** destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, podendo comportar uma ou mais fases, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; -----

-----Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20,00 valores; Bom – 16,00 valores; Suficiente – 12,00 valores; Reduzido – 8,00 valores e Insuficiente – 4,00 valores.-----



*ocuidoso*  
*My*  
*de*

-----**c) Entrevista Profissional de Seleção** – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma 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.-----

-----A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.-----

-----O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

-----**OF = PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%)**-----

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

-----OF – Ordenação Final-----

-----PC – Prova de Conhecimentos-----

-----AP – Avaliação Psicológica-----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)-----

-----**1.1. Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:-----

-----**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 avaliação de desempenho obtida.-----

-----A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:-----



occardoso  
by [signature]

-----HAB – Habilitação acadêmica: onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

-----Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

-----Habilitações acadêmicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. -----

-----Formação profissional: -----

-----O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação: -----

-----Nenhuma unidade de crédito: 8 valores; -----

-----De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; -----

-----De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; -----

-----De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; -----

-----De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; -----

-----Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

-----Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

-----Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já



cecardoso

My do

exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:-----

-----Menos de um ano – 8 valores; -----

-----Entre um e dois anos – 10 valores;-----

-----Entre três e quatro anos – 12 valores;-----

-----Entre cinco e seis anos – 14 valores;-----

-----Entre sete e oito anos – 16 valores;-----

-----Entre nove e dez anos – 18 valores; -----

-----Mais de dez anos – 20 valores.-----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. -----

-----Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.-----

-----Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----

-----4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores;-----

-----4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores;-----

-----3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores;-----

-----1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores.-----

-----Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.-----

-----Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:-----

-----AC = HAB (15%) + FP(30%) + EP(30%) + AD(25%)-----

em que:-----

-----AC = Avaliação Curricular-----

-----HAB = Habilitação Académica-----



ccardoso  
M. J. Costa

-----FP = Formação Profissional-----

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

-----AD = Avaliação de Desempenho -----

-----b) **Entrevista de Avaliação de Competências** – Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.-----

-----c) **Entrevista Profissional de Seleção** – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma 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.-----

-----A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.-----

-----O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

-----**OF = AC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%)**-----

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

-----OF – Ordenação Final-----

-----AC – Avaliação Curricular-----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências-----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)-----

-----Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que esteja a desempenhar



funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado(a); candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitação literária superior. -----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Sr.ª Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

**O Júri,**

      Lidia Regina Cardoso  
      Miguel Manuel Cardoso Leque  
      Joaquim António