



## ATA N° 1

**REUNIÃO DO JÚRI do procedimento concursal comum de recrutamento para celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado para ocupação de dois postos de trabalho na categoria/carreira de assistente operacional (cantoneiro)**

Aos dezoito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, pelas dezoito horas, na sede da Freguesia de Alcoentre, reuniu o júri do procedimento concursal, para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (cantoneiro) do mapa de pessoal da Freguesia de Alcoentre, após aprovação em reunião da Junta de Freguesia realizada em 17 de fevereiro de 2025, constituído por:

**Presidente:** Maria José Moura Figueiredo - Técnica Superior.

**Vogais Efetivos:** Helena Maria Ferreira Ricardo-Técnica Superior, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Mário Matias Morgado - 2º Secretário da Assembleia de Freguesia.

Deliberou o Júri por unanimidade, de acordo com a seguinte ordem de trabalhos:

**1. MÉTODOS DE SELEÇÃO, PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO;**

**1.1. MÉTODOS DE SELEÇÃO** - De acordo com a deliberação da Junta de Freguesia de 17 de fevereiro de 2025, serão:

A Prova de conhecimentos (pc)

A Avaliação psicológica (ap)

A Avaliação curricular (ac)

A Entrevista de avaliação de competências (eac)

## 1.2 PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA

## 1.3 SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

## 2. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

## 3. NOTIFICAÇÕES

## 4. ORDENAÇÃO FINAL

**I. RELATIVAMENTE AO PONTO 1.1 DA ORDEM DE TRABALHOS, O JÚRI DELIBEROU POR UNANIMIDADE O SEGUINTE:**

### MÉTODOS DE SELEÇÃO

- a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências aplicáveis para os/as candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos, mediante declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b);

- b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica

**II. RELATIVAMENTE AO PONTO 1.2 DA ORDEM DE TRABALHOS, O JÚRI DELIBEROU POR UNANIMIDADE O SEGUINTE:**

### PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores.



A avaliação psicológica, será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

É excluído do procedimento concursal o candidato:

- a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte;
- b) Que tenha obtido um juízo de Não Apto na avaliação psicológica.

A ponderação a aplicar é a seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, **AC60% + EAC40%**
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios **(PCX0,100) + (AP=APTO E NÃO APTO)**.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível na sede da Freguesia e disponibilizada no seu sítio da internet.

### 1.2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS

A PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): com uma ponderação de 100%, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no

exercício da respetiva função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será de natureza prática, com a duração de 30 minutos e constará da realização das seguintes tarefas: Varredura de espaço exterior e utilização de soprador; Utilização de moto serra no corte de vegetação; Utilização de roçadoura no corte de ervas, caniços e canas.

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.

### **1.2.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA**

A **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases;

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

### **1.2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR**

A **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**, com uma ponderação de 60%, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;

A **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** resultará da ponderação dos seguintes

fatores:



Habilitação académica.

Formação profissional.

Experiência profissional.

Avaliação de desempenho.

A classificação da avaliação curricular, assim como dos fatores acima identificados, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada do seguinte modo:

$$-AC=HA+FP+EP+AD/4$$

-AC-Avaliação Curricular

-HA-Habilitação Académica

-FP-Formação Profissional

-EP-Experiência Profissional

-AD-Avaliação de Desempenho

Assim, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

#### **a) Fator de Habilitação Académica (HA)**

As Habilitações Académicas serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - 18 valores.

-Habilitação superior - 20 valores

- Sendo prevista no n.º 2, do artigo 34.º, do anexo da LTFP, a possibilidade de admissão de candidatos que não sejam titulares da habilitação exigida, considerem dispor de formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, o júri delibera sobre a sua admissão ao procedimento concursal, este fator será avaliado com 10 valores.



No cumprimento dos n.ºs 4 e 5 do mesmo artigo, o júri analisa, preliminarmente, a formação e, ou experiência profissionais, e notifica os restantes candidatos da sua admissão.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações, correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.


#### **b) Fator de Formação Profissional (FP)**

A classificação da Formação Profissional assenta na verificação de ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências da função, e relevantes para o lugar a prover, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas e tem a seguinte graduação:

Duração	Classificação
Inferior a 7 horas	10 valores
De 7 a 35 horas	12 valores
De 36 a 70 horas	14 valores
De 71 a 105 horas	18 valores
Superior a 105 horas	20 valores

#### **c) Fator de Experiência Profissional (EP)**

Experiência Profissional obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas e tem a seguinte graduação:



Tempo	Classificação
Sem experiência	0 valores
Inferior a 1 ano	10 valores
Até 3 anos	14 valores
Até 6 anos	16 valores
Superior a 6 anos	20 valores

#### **d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)**

Avaliação de Desempenho (AD) - este parâmetro incidirá no último período de avaliação, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, de acordo com o seguinte:

AD relevante com reconhecimento de mérito: 20 pontos;

AD relevante: 16 pontos; AD adequado: 14 pontos;

AD inadequado: 8 pontos.

Na situação prevista na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão considerados **10 valores** para este fator.

#### **1.2.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), é eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método tem uma ponderação de 40% para a valoração final e a classificação a atribuir a cada

competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A classificação da entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética das classificações obtidas nas competências abaixo definidas. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências:

A - Conhecimentos especializados e experiência;

B - Trabalho de equipa e cooperação;

C - Tolerância à pressão e contrariedades;

D - Orientação para o serviço público;

E - Responsabilidade e compromisso com o serviço.

**III. RELATIVAMENTE AO PONTO 1.3 DA ORDEM DE TRABALHOS, O JÚRI DELIBEROU POR UNANIMIDADE O SEGUINTE:**

**SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO**

1 - Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção dos métodos previstos no número seguinte.

2 - A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

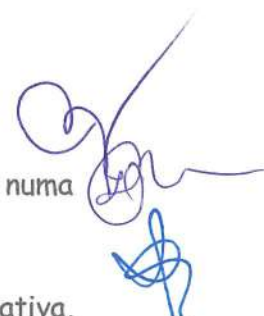
3 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

4 - É excluído do procedimento concursal o candidato:

a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;

b) Que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

5 - Nos casos em que os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas.



**IV. RELATIVAMENTE AO PONTO 2 DA ORDEM DE TRABALHOS, O JÚRI DELIBEROU POR UNANIMIDADE O SEGUINTE:**

**CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL**

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 232/2022, de 9 de setembro. 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) mais velho.

**V. RELATIVAMENTE AO PONTO 3 DA ORDEM DE TRABALHOS, O JÚRI DELIBEROU POR UNANIMIDADE O SEGUINTE:**

- a) As notificações, nomeadamente, para aplicação dos métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas nos termos do nº 1 do artigo 112º do CPA, conjugado com o artigo 6º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro;
- b) Que os candidatos deverão comparecer no local da realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, com quinze minutos de antecedência, fazendo-se acompanhar do cartão de cidadão, ou documento equivalente.

VI. RELATIVAMENTE AO PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS, O JÚRI  
DELIBEROU POR UNANIMIDADE O SEGUINTE:

ORDENAÇÃO FINAL

1 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

$$OF = (PCX0,100) + (AP=APTO \text{ E } N\tilde{A}O \text{ APTO})$$

2 - A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes.

3 - A lista de ordenação final é elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.

4 - Após homologação, a lista de ordenação final, é afixada em local visível e público das instalações da sede da Freguesia e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado por extrato um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

5 - Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão atualizada, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

Quando eram vinte horas, a Senhora Presidente do Júri deu por encerrada a

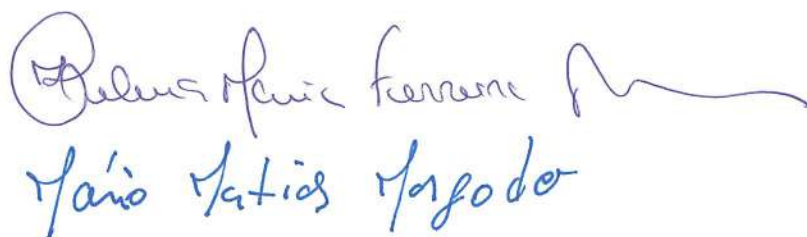
reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do júri.

A PRESIDENTE



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mário Matias Magalhães', written over the printed title 'A PRESIDENTE'.

OS VOGAIS



Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is 'Mário Matias Magalhães' and the second is 'Mário Matias Magalhães', both written over the printed title 'OS VOGAIS'.