



*Carolina*

## ATA N.º 1

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho – carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: Cantoneiro de Limpeza)**

Aos 14 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, na sede da Freguesia de São Martinho da Cortiça, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 5 de setembro de 2022: -----

**Presidente: Fernanda Maria Marques Martins Pacheco** – Professora do Ensino Secundário - Escola Secundaria de Arganil; -----

**1º Vogal Efetivo: Lúcia Margarida Rodrigues Coimbra** – Técnica Superior – Município de Arganil (substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos); -----

**2º Vogal Efetivo: Maria Carolina dos Santos Ferreira** – Assistente Operacional - Freguesia de São Marinho da Cortiça; -----

**Vogal Suplente: Ana Paula Ferreira Nunes** – Assistente Técnica - Freguesia de São Marinho da Cortiça; -----

**Vogal Suplente: João Emanuel Frias Martins** - Assistente Operacional - Município de Arganil. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (adiante Portaria), deu-se início à reunião que 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 na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: Cantoneiro de Limpeza).-----



Quelma  
[Handwritten signature]

-----  
**QUESTÃO PRÉVIA – SUBSTITUIÇÃO DAS HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (art. 34.º da LTFP)** -----

No presente procedimento é possível a substituição da escolaridade obrigatória por experiência profissional, de acordo com disposto na deliberação da Junta de Freguesia de 05 de setembro de 2022 e no art. 34.º da LTFP. Nesta conformidade, deverá o Júri após o termo do prazo de apresentação de candidaturas, e em cumprimento do previsto no n.º 4 do art. 34.º da LTFP, analisar, preliminarmente, a experiência profissional de cada candidato que não detenha as habilitações literárias exigidas em função da idade e deliberar sobre a sua admissão ao procedimento concursal.

Para efeitos de substituição da escolaridade será tida em conta a experiência profissional em área/tarefa/atividade similar, com o período mínimo de 12 meses. -----

-----  
**I – MÉTODOS OBRIGATÓRIOS** -----

Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 2, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

**[a]** O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual **haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso**, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

**1.1. Avaliação Curricular (AC)** -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----



Declaro  
A.

sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas nos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção “Avaliação Curricular”, os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

#### 1.1.1. (HA) - Habilitação académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----

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

Habilitação académica	Valoração
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 valores

**Nota:** 1) Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de Junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória –, a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho. -----

#### 1.1.2 — (FP) - Formação profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----



- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ 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 concurso. -----

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem Formação	8 valores
Até 7 horas de formação	10 valores
> 7 horas até 14 horas de formação	12 valores
> 14 horas até 21 horas de formação	14 valores
> 21 horas até 35 horas de formação	16 valores
> 35 horas até 42 horas de formação	18 valores
> 42 horas de formação	20 valores

#### 1.1.3 — (EP) - Experiência profissional -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos, acompanhados de meio de prova (declarações ou documentos equivalentes que atestem a experiência). A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

<b>Meses</b>	<b>Valoração</b>
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
>60 meses	20 valores

#### 1.1.4 — (AD)- Avaliação do desempenho -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos ciclos avaliativos não superior a 3 (três) biénios. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----



Carolina  
A.

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
1,0 – 1,9	6 valores
2,0 – 2,4	8 valores
2,5 – 2,9	10 valores
3,0 – 3,4	12 valores
3,5 – 3,9	14 valores
4,0 – 4,4	16 valores
4,5 – 4,9	18 valores
5,0	20 valores

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----

## 1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

A **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. Para esse efeito, será elaborado um 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 traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

### **Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----**

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;-----
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;-----
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades; -----
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;-----
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional;-----

2. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído **que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em situação



Quarta  
A.

de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

**2.1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito ser considerado os parâmetros de avaliação abaixo indicados. Na prova prática de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização coletiva, distribuindo-se os candidatos por grupos. A prova prática de conhecimentos terá a duração de até uma hora e será direcionada para o seguinte programa, implicando a realização de uma ou mais tarefas: -----

Execução de um exercício prático de conservação de um pavimento no espaço público; execução de um exercício que implique algumas das seguintes tarefas, com pequenas intervenções preventivas e corretivas: limpeza e manutenção das vias e espaços públicos e dos espaços ajardinados da Freguesia; conservação de bermas, valetas e caminhos agrícolas. -----

Durante a prova, o candidato poderá ter de operar com diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função, que podem ser manuais ou mecânicos, proceder à sua arrumação e limpeza. -----

A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e grelha de avaliação: -----

a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores; -----

b) Qualidade de realização – 0 a 5 valores; -----

c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores; -----

d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores; -----

A valoração final da prova prática de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados, adotando-se uma ficha de avaliação individual cfr. Anexo II. ---

## **2.2 Avaliação Psicológica (AP)** -----

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 4, do art. 9.º, da Portaria. -----

**Perfil de competências que constituirão a base do guião:** -----

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----



*Handwritten signature*

- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

**II - Método de seleção complementar (para todos os candidatos) -----**

**2.1. A Entrevista Profissional de Seleção(EPS)** 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 o percurso profissional, a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho e 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 parâmetros a avaliar, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. -----

**2.2** A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

<b>Motivação e Interesse profissionais</b>	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
<b>Conhecimento do conteúdo funcional</b>	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
<b>Relacionamento Interpessoal</b>	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
<b>Capacidade de comunicação</b>	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.

Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo III, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----

$$EPS = (MIP + CCF + RI + CC) / 4$$
 -----



Carolina

Em que: -----

MIP = Motivação e Interesse profissionais -----

CCF= Conhecimento do conteúdo funcional-----

RI= Relacionamento Interpessoal -----

CC = Capacidade de Comunicação-----

**III – ORDENAÇÃO FINAL** -----

**3.1** A classificação 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 e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

**CF=45%AC+ 25% EAC+ 30%EPS** -----

em que: -----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Ou -----

**CF=45%PPC+ 25% AP+ 30%EPS** -----

em que: -----

CF = Classificação Final -----

PPC = Prova Prática de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

**3.2.** Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção (quando de realização presencial), ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do art. 9.º, da Portaria. -----

**3.3.** 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 classificação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), n. 1, do art. 37, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º da Portaria. -----

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 ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----





-----  
Encontram-se anexos à presente ata da qual fazem parte integrante para os devidos e legais efeitos:

- Anexo I – Ficha Individual da Avaliação Curricular -----
- Anexo II – Ficha Individual da Prova Prática de Conhecimentos -----
- Anexo III – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção -----

**Presidente do Júri**

Fernanda Maria Marques Martins Pacheco  
**Fernanda Maria Marques Martins Pacheco**

**1.º Vogal Efetivo**

Lúcia Margarida Rodrigues Coimbra  
**Lúcia Margarida Rodrigues Coimbra**

**2.º Vogal Efetivo**

Maria Carolina dos Santos Ferreira  
**Maria Carolina dos Santos Ferreira**