

ATA Nº 1

**REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO, POR TEMPO DETERMINADO (TERMO RESOLUTIVO CERTO), NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO).**

Aos vinte dias do mês de janeiro de dois mil e vinte, pelas dezoito horas, na sede da Freguesia de Alcoentre, sita na Rua D. João I, nº 20-22 em Alcoentre, Azambuja, reuniu o júri do procedimento concursal referido na epígrafe, designado por deliberação da Junta de Freguesia de Alcoentre, tomada na sua reunião de 6 de janeiro de 2020, constituído por:

Presidente – Maria José Moura Figueiredo – Técnica Superior

Vogais Efetivos: Helena Maria Ferreira Ricardo - Técnica Superior e José João Rodrigues dos Santos - 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, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção;**

1.1 Sistema de Classificação Final

**1.2 Métodos obrigatórios** - De acordo com a deliberação da Junta de Freguesia de Alcoentre de 6 de janeiro de 2020:

1.2.1 Avaliação curricular (ac)

1.3 **Métodos Facultativos**

1.3.1 Entrevista profissional de seleção (eps)

1.4 Ponderação

**2. Critérios de desempate para efeitos de classificação final unitária**

**3. Ordenação Final**

***1. Relativamente ao ponto 1. e 1.1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:***

**MÉTODOS DE SELEÇÃO**

**1º AVALIAÇÃO CURRICULAR**

A aplicação do método de seleção avaliação curricular, será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante a relação de emprego público por tempo indeterminado;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho concursados;

### 2º ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:

A entrevista profissional de seleção será aplicada aos candidatos aprovados no método de seleção avaliação curricular:

### 3º A VALORAÇÃO FINAL SERÁ CALCULADA ATRAVÉS DA MÉDIA ARITMÉTICA PONDERADA, SENDO QUE A PONDERAÇÃO DE CADA MÉTODO TERÁ A SEGUINTE EXPRESSÃO:

Avaliação Curricular- 60%, entrevista profissional de selecção-40%.

Os resultados obtidos serão expressos na escala de 0 a 20 valores e obedecerão ao disposto no artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos dos nºs 9 e 10 do mesmo artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem enunciada na lei sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9, 5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Os candidatos que faltem aos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

*II. Relativamente ao ponto 1.2 da ordem de trabalhos, o júri, deliberou por unanimidade o seguinte:*

### 1.2 MÉTODOS OBRIGATÓRIOS

#### 1.2.1 AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular (ac) resultará da ponderação dos seguintes fatores:

Habilitação académica ou nível da qualificação em instituições do sistema de ensino português ou noutras, neste caso desde que certificadas pelas entidades competentes.

Formação profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, e desde que devidamente comprovadas;



Experiência profissional onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade, inerentes a posto de trabalho idêntico ao do concursado, e o grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de desempenho, relativa ao último período não superior a três anos, de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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 Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

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

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa entre o grau da habilitação académica nos termos do quadro geral do sistema educativo (Lei 46/86, de 14 de outubro, alterada pelas Leis n.ºs 115/97, de 19 de setembro, 49/2005, de 30 de agosto e 85/2009, de 27 de agosto) e a escala de 0 a 20 valores.

A avaliação da titularidade do nível habilitacional corresponderá à seguinte graduação

- 1) Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado (ensino básico obrigatório) - 15 valores
- 2) Nível habilitacional superior ao referido na alínea a) anterior – 20 valores.

Nível de ensino	Designação do tipo de ensino
Ensino Básico Obrigatório	4 anos de escolaridade (data de nascimento até 31/12/1966)
	6 anos de escolaridade (data de nascimento entre 1/01/1967 e 31/12/1980)
	9 anos de escolaridade (data de nascimento a partir de 1/01/1981)
	Curso Técnico-Profissional equiparado aos 9 anos de escolaridade

Ensino Secundário/ Ensino Superior	12 anos de escolaridade
	Curso Técnico-Profissional ou Tecnológico equiparado aos 12 anos de escolaridade
	Curso Técnico-Profissional ou Tecnológico de 4º nível da qualificação
	Curso Superior que confere o grau de licenciatura ou superior

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

A valoração da Formação Profissional assenta na verificação de qualificações adquiridas e terá expressão na escala de 10 a 20 valores consoante a total de duração de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 10 horas	10 valores
De 10 a 35 horas	12 valores
De 36 a 70 horas	14 valores
De 71 a 105 horas	16 valores
De 106 a 140 horas	18 valores
Superior a 141 horas	20 valores

1- Apenas serão consideradas as ações de formação devidamente certificadas.

2- Às ações de formação cujos certificados não indiquem a respetiva duração, será atribuída a pontuação correspondente a um dia.

3- Para efeitos do cálculo de duração das ações de formação, um dia corresponde a 7 horas de formação.

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

A valoração da Experiência Profissional resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum vitae* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

- Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

- Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* da candidatura;

A classificação do fator Experiência Profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP=50\%TS+50\%C$$

Sendo:

EP-Experiência Profissional

TS-Tempo de serviço

C-Complexidade

A avaliação do *tempo de serviço* resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 10 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 12	10 valores
13 a 15	10,50 valores
16 a 18	11 valores
19 a 21	11,75 valores
22 a 24	12,50 valores
26 a 27	13,25 valores
28 a 30	14 valores
31 a 33	14,75 valores
34 a 36	15,50 valores
37 a 39	16,25 valores
40 a 42	17 valores
44 a 45	17,75 valores
46 a 48	18,50 valores
49 a 51	19,25 valores
52 a 54 ou mais	20 valores

Quanto à avaliação do subfator *Complexidade*, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores

O currículo é claro na identificação das categorias ocupadas nos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do currículo os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho	20 valores

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	VALORES
Resultará da média aritmética, das três últimas avaliações relativamente ao período em que a/o candidata/o tenha exercido funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.	
À/ao(s) candidato/o(s) que não possua(m) avaliações de desempenho será atribuída a menção de ADEQUADO - 12 VALORES	
Excelente - 20 valores Desempenho relevante - 18 valores Desempenho adequado - até 3 pontos - 12 valores $\geq 3$ pontos a $\leq 3,5$ pontos - 13 valores $> 3,5$ pontos - 14 valores Desempenho inadequado - 0 valores	

III. Relativamente ao ponto 1.3. da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

**1.3 MÉTODOS FACULTATIVOS**

**1.3.1 ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

A entrevista profissional de seleção (eps) é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Durante a entrevista, serão abordados os assuntos de acordo com os seguintes fatores de avaliação:

	Fatores de avaliação	Assuntos a abordar
F1	Motivação e Interesses Profissionais	Motivos da candidatura e expectativas profissionais
F2	Relacionamento Interpessoal	Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia, colegas de trabalho e restante comunidade. Avaliará o nível de compreensão das regras de funcionamento e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Capacidade de interpretação do discurso, a capacidade de argumentação e a empatia e qualidade de expressão verbal.

### Motivação e Interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, contudo permite prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Revelou uma clara noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.



### Relacionamento Interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Não manifestou compreensão das normas de relação interpessoal no local de trabalho, nem capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma compreensão nas normas de relação interpessoal no local de trabalho, mas projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.

### Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões colocadas, projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, com um discurso pouco claro, revelou algumas dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelou alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciou uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando um bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico, com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e



	adequado, revelando um excelente nível de expressão verbal, capacidade de comunicação empática.
--	---

A valoração da Entrevista Profissional de Seleção obedece ao previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 9 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A classificação da entrevista profissional de seleção, 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:

$$EPS = F1 + F2 + F3 / 3$$

IV. Relativamente ao ponto 1.4 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

**1.4 PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Relativamente a cada um dos métodos de seleção o júri deliberou por unanimidade que teriam a seguinte ponderação:

AC60% e EPS40%

V. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

**CRITÉRIOS DE DESEMPATE PARA EFEITOS DE CLASSIFICAÇÃO FINAL UNITÁRIA**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar, serão os previstos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação de preferência referidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1º - Valoração obtida no primeiro método de seleção;
- 2º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS- Capacidade de Comunicação;
- 4º - Candidato residente na Freguesia de Alcoentre;
- 5º - Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

VI. Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

**ORDENAÇÃO FINAL (OF)**

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados, respetivamente:

OF=AC60%+EPS40%

Em que:

OF= Ordenação Final

AC= Avaliação Curricular

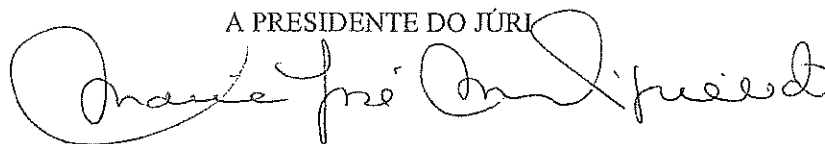
EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

É eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de qualquer método de seleção, ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhe sendo aplicado o método de selecção seguinte.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Alcoentre e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na Bolsa de Emprego Público e por extrato na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

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 que vai ser assinada por todos os membros do júri.

A PRESIDENTE DO JÚRI



OS VOGAIS

