



*Diame*  
*am*  
*Ricardo*  
*SB*

## ATA I

*Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, Serviços Exteriores.*

Aos 25 dias do mês de Novembro de dois mil e vinte, pelas 10.00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia de Fráguas. Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Ricardo Nuno Bento Rosário, na qualidade de presidente; *Álvaro Manuel da Costa Samora* que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e *Florbela Duarte Simão*, ambos na qualidade de vogais efetivos. Ainda presentes estiveram os vogais suplentes; *Helena Maria Godinho Batista Oliveira* e *Gonçalo Colaço Amaro*.

### ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Substituição do nível habilitacional exigido; .

PONTO II: Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;

PONTO III: Critérios de desempate.

### PONTO I – Substituição do nível habilitacional exigido.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação, e de acordo com a deliberação do Órgão Executivo a 06 de Novembro de 2020, o nível habilitacional exigido em função da idade é passível de ser substituído por experiência com a duração igual ou superior a um ano, enquadrada nas competências/atribuições/atividades do posto de trabalho. Em conformidade com o n.º 4 do artigo supramencionado, caberá ao júri do procedimento analisar, preliminarmente, a experiência e deliberar sobre a admissão e exclusão dos candidatos que se encontram nestas condições.



*[Handwritten signatures and initials]*

## PONTO II – Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho (anexo I), aprovado pelo Órgão Executivo, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.

Considerando que:

- As alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, estabelecem como competência do júri a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, a definição do tipo de prova, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

O júri deliberou, por unanimidade aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

### **A) Prova de conhecimentos (PC):**

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



A **prova de conhecimentos será de natureza prática**, de forma oral e de realização individual, composta por duas partes, com a duração de 15 minutos cada parte, a duração total da prova de conhecimentos é de 30 minutos e valoração de 20 valores.

**Parte I:** Proceder à limpeza manual de um local, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

Ponderação: 50%.

**Parte II:** Proceder à simulação da utilização de uma motorroçadora, simulando todos os procedimentos e técnicas para a sua utilização (segurança, colocação do equipamento em funcionamento e a sua respetiva manutenção).

Ponderação: 50%. A prova de conhecimentos e respetiva ficha de avaliação encontram-se anexas à presente ata (Anexo II).

#### **B) Avaliação Psicológica (AP):**

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, e 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 do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase, e para os candidatos que tenham completado o método, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

#### **C) Avaliação Curricular (AC):**

Este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, e tem por objetivo avaliar 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 do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.



*[Handwritten signatures and initials]*

### C. 1 Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

**Habilitações académicas ou profissionais (HA):** considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigida, mas com substituição da habilitação por experiência referida no Ponto I. Habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do concurso ou habilitação legalmente exigível.	16
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

**Formação profissional (FP):** consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 25 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 25 horas e inferior a 45 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 45 e inferior a 65 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 65 horas.	20

**Experiência profissional (EP):** considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:



*[Handwritten signatures and initials]*

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 6 meses de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho. Ou Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às	8
atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.	
Entre 6 meses e inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho. Ou Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.	12
Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho. Ou Entre 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.	16



*Am*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

Com 2 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.  Ou  Com 4 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.	20
--	----

**Avaliação de desempenho (AD):** diz respeito ao último período, não superior a três anos, relativa ao biénio de avaliação de 2017/2018, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- 4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;
- 3,000 a 3,999 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;
- 2,000 a 2,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;
- 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

**C. 2) A Classificação final da AC** será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através das seguintes fórmulas:  $AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,35 EP + 0,10 AD$ .

Para cada candidato admitido a este método de seleção será preenchida uma ficha de avaliação curricular (Anexo III).



*[Handwritten signatures and initials]*

**D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

E) A

**Classificação final (CF)** obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = (PC \times 0,70) + (AP \times 0,30)$ .
- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$ .



**PONTO III – Critérios de Desempate**

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Nível habilitacional mais elevado;
2. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
3. Habilitação legal para condução /manobra de veículos e máquinas.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 12 horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.

**Anexos:**

Anexo I – Perfil de Competências

Anexo II - Prova de Conhecimentos e grelha de avaliação;

Anexo III – Ficha Individual de Avaliação Curricular;

O Júri

Luís António Santos da Costa  
Luís António

Florencia Duarte Silva

Helena Pereira Gonçalves Barbosa de Viveiro

Conceição Colaco Branco