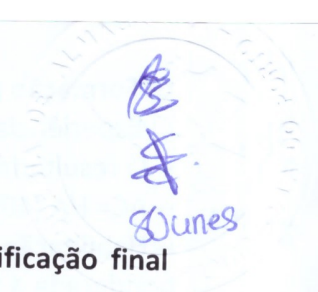


Ata nº 1
Junta de Freguesia da Almagreira



Ata da reunião do Júri — Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Assistente Técnico --- Área Administrativa e de 2 postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo incerto na carreira e categoria de Assistente Operacional. -----

-- Aos 6 dias do mês de agosto de 2026, pelas 17:00 horas, na sede da Junta de Freguesia, reuniu o Júri, constituído pela Presidente: José António Pereira Braga, Presidente de Freguesia da Almagreira, 1º Vogal: Sofia Alexandra Bairos Nunes, Secretária da Junta, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e 2º Vogal Sónia Patrícia Andrade Pereira Freitas, Tesoureira da Junta, do Procedimento Concursal comum para contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico e 2 postos de trabalho para a Carreira de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo incerto. -----

-- A presente reunião teve como objetivo elaborar os avisos (1 e 2) de abertura bem como fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados, em conformidade com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria) e o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos/as candidatos/as. -----

-- O Júri começou por deliberar que o período de receção das candidaturas se encontrará aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da data de publicação em Diário da República. -----

-- Aviso 1 - O posto de trabalho a preencher corresponde ao exercício de funções da carreira/categoria de Assistente Técnico, complexidade funcional de grau 2 nos termos do nº 21, do art.º 88º da LTFP que tem como caracterização do posto de trabalho a ocupar as previstas na Lei nº 35/2014 de 20 de junho nomeadamente funções com natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, na área de atuação comuns e instrumentais nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. Desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias. Nos termos do nº 1 do artigo 81º da LTFP, a descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de outras funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional. -----

-- O Júri deliberou ainda que o nível habilitacional exigido para o procedimento concursal é o 12º ano de escolaridade, ou curso que lhe seja equiparado e que no presente procedimento são aplicáveis os dois métodos de seleção obrigatórios, de carácter eliminatório, de per si, nomeadamente: -----

a) Avaliação curricular (AC); -----

b) Prova de conhecimentos (PC). -----

-- Cada uma das fases atrás referidas será classificada na escala de 0 a 20 valores. -----

-- A ordenação final dos candidatos resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

-- $OF = AC (40\%) + PC (60\%)$ -----

-- Em que: -----

-- OF= Ordenação Final; -----

-- AC= Avaliação Curricular; -----

-- A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, e tipo de funções exercidas. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto a ocupar, e que são os seguintes: -----

a) Habilitação académica (HA); -----

B
S
Dunes
b) Formação profissional (FP); -----
c) Experiência Profissional (EP). -----

-- O resultado da avaliação curricular (AC) será igual a: -----

-- $AC = HA (40\%) + FP (30\%) + EP (30\%)$ -----

-- Habilitação Académica (HA) – Terá uma valoração de 40 %, numa escala de 0 a 20 valores. Neste fator é ponderada a titularidade de grau académico, desde que oficialmente reconhecido e adquirido até ao fim do prazo de apresentação das candidaturas, nos seguintes termos: -----

-- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12.º Ano) — 18 valores; -----

-- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (licenciatura) — 20 valores; -----

-- Formação Profissional (FP) - Terá uma valoração de 30%, numa escala de 0 a 20 valores, neste parâmetro são consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional no contexto do posto de trabalho a prover, e obtidas nos últimos 10 anos, inclusive, devidamente comprovadas e de acordo com os seguintes critérios: -----

-- São consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. -----

-- Sem ações de formação com relevância para o desempenho de funções — 0 valores; -----

-- Até 49 horas — 5 valores; -----

-- De 50 a 99 horas — 10 valores; -----

-- De 100 a 149 horas — 15 valores; -----

-- Mais de 150 horas — 20 valores. -----

-- Experiência Profissional (EP): terá uma valoração de 30%, e avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com afinidade funcional às áreas que caracterizam o cargo a exercer, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

-- Sem experiência profissional — 5 valores; -----

-- Experiência profissional superior a 1 ano — 15 valores; -----

-- Experiência profissional superior a 4 anos — 20 valores; -----

-- Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não serem consideradas para efeitos de avaliação curricular. -----

-- As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

-- Prova de Conhecimentos (PC): terá uma valoração de 60%, e visa a avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. -----

-- A Prova de Conhecimentos (PC) reveste a natureza de prova escrita com duração de 90 minutos, valorada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e incide sobre temas de natureza genérica e específica relacionados com as exigências da função. -----

---- Na Prova de Conhecimentos é permitida a consulta da legislação abaixo indicada, em suporte papel, não anotada nem comentada: -----

-- Constituição da República Portuguesa — Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional 1/2005 de 12/08; -----

-- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação; -----

-- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação; -----

-- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro na sua redação atual; -

-- CCP (Código dos Contratos Públicos) – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro; -----

-- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho; -----

-- Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2024/A de 11 de abril; -----

-- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação e anexos à Lei; -----

-- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais, Regime Jurídico das Transferências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e Regime Jurídico do Associativismo Autárquico, estabelecidos na Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;

-- Regimento da Assembleia de Freguesia da Almagreira; -----

-- Ao abrigo do disposto na alínea a), do n.º 4, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os que não compareçam ao método de seleção PC. -----

-- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados da lista de ordenação final, para efeitos de audiência prévia; -----

-- A ordenação final dos candidatos resulta da seguinte fórmula, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, em função da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: -----

----- $OF = (40\% \times AC + 60\% \times PC)$ -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

-- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no n.º 2, do artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

-- Aviso 2 – 2 postos de trabalho para a Carreira de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo incerto. Conteúdo funcional: Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico e tarefas inerentes ao desempenho de cozeiro. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos (anexo à LTFP aprovada pela lei nº 35/2014 de 20 de junho). -----

-- 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 4 de agosto de 2026 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. Será considerada a experiência profissional devidamente comprovada, com pelo menos 12 meses de duração, na área de atividade do concurso. -----

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 LTFP): Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) [a]. O Júri delibera considerar que se 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

8.º

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 2 seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), Avaliação de Desempenho (AD).

-- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: $AC = HA + FP + EP + AD / 4$ -----

-- Sendo: HA - Habilitação académica FP - Formação profissional EP - Experiência profissional AD - Avaliação do desempenho. -----

-- 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 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: -----

-- Habilitação académica (HA): -----

-- 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: -----

- S/ escolaridade obrigatória, mas com experiência profissional na mesma área de atividade, pelo período mínimo de 12 meses – 14 valores; -----

- 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. -----

-- Notas: -----

-- 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, 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; -----

-- 2) Sendo possível no presente procedimento a substituição da escolaridade obrigatória por experiência profissional, delibera o Júri que o candidato que não possua a escolaridade obrigatória em função da idade possa ser admitido ao procedimento, deverá demonstrar documentalmente na sua candidatura que executou por um período não inferior a 12 meses – considerados até à data do termo das candidaturas resultantes da publicação do aviso de prorrogação – funções equivalentes às descritas no posto de trabalho a concurso. -----

1.1.2. Formação profissional (FP) -----

-- 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 Acadêmicas"; -----

-- 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. 4

-- Valoração da Formação Profissional: -----

- Sem Formação – 8 valores; -----

- Até 7 horas de formação – 10 valores; -----

- Mais de 7 horas até 14 horas de formação – 12 valores; -----

- Mais de 14 horas até 21 horas de formação – 14 valores; -----

- Mais de 21 horas até 35 horas de formação – 16 valores; -----

- Mais de 35 horas até 42 horas de formação – 18 valores; -----

- Mais de 42 horas de formação – 20 valores. -----

1.1.3- Experiência profissional (EP) -----

-- 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. -----

-- Valoração por período: -----

- Até 12 meses – 10 valores; -----

- Mais de 12 meses até 24 meses – 12 valores; -----

- Mais de 24 meses até 36 meses – 14 valores; -----

- Mais de 36 meses até 48 meses – 16 valores; -----

- Mais de 48 meses até 60 meses – 18 valores; -----

- Mais de 60 meses – 20 valores; -----

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

-- 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: -----

-- Como referido supra (ponto 1.1), 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 atribuída a valoração de 12 valores. -----

-- Valoração por Escala do SIADAP: -----

- 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 -----

-- 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 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 LTFP): Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AC). -----

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: -----

- Proceder à remoção de lixo e equiparados, varredura e limpeza de ruas, bermas, sarjetas e sumidouros, lavagem de vias públicas, limpeza e remoção de resíduos e ervas. Durante a prova, os candidatos poderão ter de operar com diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função, que podem ser manuais ou mecânicos. -----

-- 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 -----

-- 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 3, 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; -----
- 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. 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: -----

- Motivação e Interesse profissionais (MIP) - Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos; -----

- Conhecimento do conteúdo funcional (CCF) - Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público; -----

- Relacionamento Interpessoal (RI)- 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; -----

- Capacidade de comunicação (CC) - Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal. -----

-- 2.3. 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: -----

$$EPS = MIP + CCF + RI + CC / 4$$

III – Ordenação Final -----

-- 3.1. A ordenação 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: -----

$$OF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

Ou

$$OF = 45\%PPC + 25\%AP + 30\%EPS$$

em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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 ordenação 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 8 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. -----

-- Constituição do Júri: -----

- Presidente: José António Pereira Braga, Presidente da Junta de Freguesia da Almagreira; -----

- Vogal efetivo: Sofia Alexandra Bairos Nunes, Secretária da Junta de Freguesia de Almagreira, que substitui o Presidente nas suas faltas e ausências; -----

- Vogal efetivo: Sónia Patrícia Andrade Pereira Freitas, Tesoureira da Junta de Freguesia de Almagreira; ---

- Vogal suplente: Luís Filipe Resendes Arruda, Presidente da Assembleia de Freguesia de Almagreira; -----

- Vogal suplente: Ana do Carmo Arruda Bairos, 1ª Secretária da Assembleia de Freguesia de Almagreira. --

-- As notificações aos candidatos serão efetuadas por correio eletrónico. -----

-- As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação do método de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica da Junta de Freguesia da Almagreira em www.freguesiaalmagreira.com e afixados na sede da Junta de Freguesia. -----

-- A lista de ordenação final será publicada na página eletrónica da Junta de Freguesia de Almagreira em www.freguesiaalmagreira.com e afixada na sede da Junta de Freguesia da Almagreira. -----

-- O presente procedimento rege-se pela LTFP e Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e legislação complementar. -----

-- Serão cumpridas as normas legais no que respeita aos critérios de preferência previstos, no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. -----

-- Proteção de Dados Pessoais — No ato da candidatura, através do preenchimento do formulário de candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, com a estrita finalidade de recolha e integração no processo de recrutamento, pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. -----

-- Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos será de acordo com o disposto na Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação. -----

-- *"A Administração Pública, enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação."* Cfr. Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01 de maio, publicado no Diário da República n. 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, e em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º, da Constituição da República Portuguesa.

-- Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência previa. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página oficial da Junta de Freguesia da Almagreira. -----

-- No presente aviso, a referência feita a candidato(s) e/ou trabalhador(es), deve ler-se também como sendo feita a candidata (s) e ou trabalhadora(s). -----

-- Em caso de lacuna de alguma informação na presente ata o candidato deverá reger-se pelo Aviso do procedimento publicado na BEP. -----

-- E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo Júri. -----

----- PRESIDENTE -----

Jose Braga

----- 1º VOGAL -----

Sofia Nunes

----- 2º VOGAL -----

Stic Freitas

Candidato: _____

Valoração AC _____

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

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
S/ escolaridade obrigatória mas com experiência profissional na mesma área de atividade, pelo período mínimo de 12 meses	14 valores
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

TOTAL HA = _____

2. Formação profissional

Formação Profissional	Valoração
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

TOTAL FP = _____

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.

Meses	Valoração
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

TOTAL EP = _____

3. Avaliação de Desempenho

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
SEM AVALIAÇÃO	12 VALORES
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

Classificação do ano 20 _____

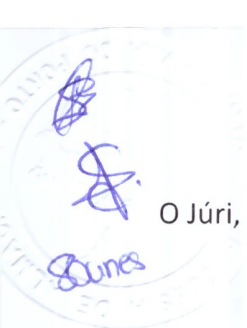
Classificação do ano 20 _____

Classificação do ano 20 _____

TOTAL AD = _____

[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 atribuída a valoração de 12 valores.]

Classificação Final – Avaliação Curricular _____



O Júri,

Presidente do Júri

José António Pereira Braga

1º Vogal Efetivo

Sofia Alexandra Bairos Nunes

2º Vogal Efetivo

Sónia Patrícia Andrade Pereira Freitas

Anexo II: Ficha Individual da Prova Prática de Conhecimentos

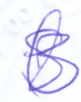
Candidato: _____

Data da realização da prova: _____

Duração da Prova – Início _____ / Termo _____

Parâmetros de Avaliação	VALORAÇÃO						OBS.
	0	1	2	3	4	5	
Percepção e compreensão da tarefa	O Candidato não executou a tarefa	Fraca percepção e compreensão	Razoável percepção e compreensão	Boa percepção e compreensão	Muito Boa percepção e compreensão	Excelente Percepção e compreensão	
Qualidade de realização		Fraca Muito pouco rigor e empenho na execução da tarefa	Razoável Poderia ter demonstrado mais empenho e organização e ter sido mais rigoroso na execução da tarefa	Boa Rigor e empenho na execução da tarefa	Muito Boa Muito rigoroso, empenhado e dinâmico na execução da tarefa	Excelente Bastante rigoroso, empenhado, dinâmico, organizado e metodológico na execução da tarefa	
Celeridade na execução		Muito pouco célere (ultrapassou o tempo previsto)	Razoavelmente célere	Célere	Muito Célere	Bastante Célere	
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados		Poucos/Nulos	Suficientes	Bons	Muito Bons	Excelentes	

Em resultado da prova prática de conhecimentos foi atribuída a classificação de _____



Nunes

O Júri,

Presidente do Júri

José António Pereira Braga

1º Vogal Efetivo

Sofia Alexandra Bairos Nunes

2º Vogal Efetivo

Sónia Patrícia Andrade Pereira Freitas

Anexo III: Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção

Candidato: _____

Data da realização da entrevista: _____

Hora início: _____

Hora do fim: _____

1 — A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação:

Motivação e Interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
Conhecimento do conteúdo funcional	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
Relacionamento Interpessoal	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.
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.

2 — Fórmula de avaliação da EPS:

$$EPS = MIP + CCF + RI + CC / 4$$

MIP = Motivação e Interesse profissionais

CCF = Conhecimento do conteúdo funcional

RI = Relacionamento Interpessoal

CC = Capacidade de Comunicação

1 – Motivação e Interesse profissionais

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou dificuldade na análise no percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Demonstrou desinteresse e apatia face ao procedimento em curso.	04 valores
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara. Demonstrou interesse relativo no procedimento e escassa motivação.	08 valores
Suficiente	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. Expôs de forma razoável os seus pontos fortes e pontos fracos. Permite prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	16 valores
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público.	20 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

2 - Conhecimento do conteúdo funcional

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	04 valores
Reduzido	Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	08 valores
Suficiente	Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências da Freguesia nesta área de actividade, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Exposição com clareza de raciocínio.	16 valores
Elevado	Profundos conhecimentos das características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho; Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. Exposição com elevada clareza de raciocínio.	20 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

3. Relacionamento Interpessoal

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.	04 valores
Reduzido	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.	08 Valores
Suficiente	Manifestou bom 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.	12 Valores
Bom	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.	16 Valores
Elevado	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal	20 Valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

4. Capacidade de comunicação

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas; nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.	04 valores
Reduzido	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.	08 valores
Suficiente	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	12 valores
Bom	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 muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	16 valores
Elevado	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia	20 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)


Sofia

AVALIAÇÃO FINAL

FATORES	VALORAÇÃO
Motivação e Interesses profissionais	
Conhecimento do conteúdo funcional	
Relacionamento interpessoal	
Capacidade de comunicação	

Em resultado da prova de entrevista profissional de seleção, foi atribuída a classificação de

O Júri,

Presidente do Júri

José António Pereira Braga

1º Vogal Efetivo

Sofia Alexandra Bairos Nunes

2º Vogal Efetivo

Sónia Patrícia Andrade Pereira Freitas