



AL
3
8

ATA nº 1/2021

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto a tempo parcial na carreira/categoria de assistente operacional

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO

Aos oito dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas vinte e uma horas, reuniu nas instalações da sede da Junta de Freguesia de Água Longa, o Júri do procedimento concursal indicado em epígrafe, que se encontra para publicação em Diário da República, 2.ª série, composto por Anabela Cristina Oliveira Gonçalves Coelho, Clarisse Alves Coelho, que substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Manuel Rodrigues Pereira da Silva Sá, a primeira como presidente e os restantes como vogais, a fim de, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Métodos de Seleção e utilização faseada:-----

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e doravante designada Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, Lei geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei 35/2014 de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, como métodos de seleção obrigatórios. -----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório. -----



AR
7/1
B

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.-----

2. Avaliação Curricular (AC):

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas dos seguintes parâmetros:-----

- Habilitações Académicas – HA; -----
- Formação Profissional – FP; -----
- Experiência Profissional – EP;-----

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$ -----

Legenda: AC – Avaliação Curricular; HA — Habilitações Académicas; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional. -----

As ponderações dos fatores (HA, FP e EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa a 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 o qual o procedimento foi aberto. -----

2.1. Habilitação académica (HA)-----



A habilitação académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular".-----

O nível habilitacional exigido é a escolaridade mínima obrigatória, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Nesse sentido, a titularidade de habilitações de grau superior, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. Assim, o júri deliberou o seguinte: -----

Escolaridade mínima obrigatória	16 Valores
Nível habilitacional superior à escolaridade mínima obrigatória	17 Valores
12.º Ano	18 Valores
Licenciatura	19 Valores
Mestrado ou Doutoramento	20 Valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.-----

2.2. Formação profissional (FP)-----

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.-----

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte, até ao máximo de 20 valores: -----



AC
7
G

Sem formação ou com duração total até 20 horas	10 valores
Duração total entre 21 a 40 horas	12 valores
Duração total entre 41 a 60 horas	14 valores
Duração total entre 61 a 80 horas	16 valores
Duração total superior a 81 horas	18 valores
Formação Profissional de Vigilante de Transporte Coletivo de Crianças	20 valores

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. -----

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

2.3. Experiência profissional (EP)-----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas. Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o posto de trabalho, com avaliação até ao máximo de 20 valores, a saber:-----



AL
7
2

Experiência > 1 ano	10 valores
Experiência ≥ 1 ano e < 2 anos	12 valores
Experiência ≥ 2 anos e < 3 anos	14 valores
Experiência ≥ 3 anos e < 4 anos	16 valores
Experiência ≥ 4 anos e < 5 anos	18 valores
Experiência ≥ 5 anos	20 valores

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

A entrevista profissional de seleção (EPS), a realizar pelo júri do concurso, terá por fim avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros: A- Expressão verbal e sociabilidade, B- Maturidade e espírito crítico, C- Motivação para o desempenho da função e D- Qualidade da experiência profissional. Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma: Elevado – 20 valores, Bom – 16 valores, Suficiente – 12 valores, Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

$$EPS = (A + B + C + D)/4-----$$

Em que:-----

EPS = Entrevista profissional de seleção -----

A = Expressão verbal e sociabilidade -----

B = Maturidade e espírito crítico -----

C = Motivação para o desempenho da função -----

D = Qualidade da experiência profissional -----

Parâmetros: -----



AC
7
E

A) Expressão verbal e sociabilidade – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas. -----

Valoração: -----

- Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação; -----
- Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação; -----
- Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação; -----
- Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação; -----
- Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação. -----

B) Maturidade e espírito crítico – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover. -----

Valoração: -----

- Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer; -----
- Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer; -----
- Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer; -----



AC
7/20

- Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;-----

- Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.-----

C) Motivação para o desempenho da função – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.-----

Valoração: -----

- Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego; -----

- Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego; -----

- Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego; -----

- Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

- Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----



AL
7
8

D) Qualidade da experiência profissional – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas. -----

Valoração: -----

- Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação;-----
- Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação;-----
- Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação; -----
- Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação;
- Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.-----

Sendo este método de seleção 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 valores, o resultado final achado até às centésimas, é convertido nestes termos:-----

Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado-----

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom-----

Igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente-----

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 10 valores – nível Reduzido-----

Inferior a 6 valores – nível Insuficiente-----



AL
7
da

4. Fórmula de classificação final – A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = ((70\% \times AC) + (30\% \times EPS)) \text{-----}$$

Legenda: CF- Classificação Final; AC – Avaliação Curricular; EPS — Entrevista Profissional de Seleção. -----

5. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente: maior tempo de experiência profissional comprovada e em função da conclusão há mais tempo das habilitações exigidas no presente procedimento. -----

6. Nos termos do n.º 3 do artigo 3º do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89 de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

7. Nos termos do n.º 2 da alínea a) do artigo 17.º da Portaria, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

Água Longa, 08 de setembro de 2021 -----



A Presidente

Anabela Cristina Oliveira Gonçalves Coelho

Anabela Cristina Oliveira Gonçalves Coelho

A 1ª Vogal Efetiva

Clarisse Alves Coelho

Clarisse Alves Coelho

O 2º Vogal Efetivo

Manuel Rodrigues Pereira da Silva Sá

Manuel Rodrigues Pereira da Silva Sá