

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para provimento de 7 postos de trabalho previstos no mapa de pessoa, sendo de entrada imediata, 1 na carreira e categoria de Técnico Superior, 1 na carreira e categoria de Assistente Técnico e 2 na carreira e na categoria de Assistente Operacional

### ATA N.º 3

Ao dezanove dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas, na Sede da Junta de Freguesia, situada na Rua de Santa Rita n.º 45, no Estoril, reuniu o Júri designado pela Junta de Freguesia de União das Freguesias de Cascais e Estoril, relativo ao procedimento concursal comum para o recrutamento e preenchimento imediato de 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior, 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Técnica e 2 postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 70, de 18 de abril de 2022, através do Aviso n.º 7919/2022, e com os registos na Bolsa de Emprego Público (BEP) com os códigos OE202204/0468, OE202204/0469, OE 202204/0472 e OE202204/0473, a fim de clarificar os critérios de exclusão e estabelecer os critérios de avaliação.

Para o efeito, encontravam-se presentes o Júri do código OE202204/0473 (Assistente Operacional – coveiro):

**Presidente:**

**Noel Rog Menezes**, Vogal do Executivo;

**Vogais Efetivos:**

**Ana Rute Pinto dos Santos Matias**, Coordenadora Técnica;

**Maria Gabriela Viterbo Pitta Gouveia**, Vogal do Executivo.

#### I – Critérios de Exclusão

Conforme o ponto 9 do Aviso nº 7918/2022, de 18 de abril, a candidatura (formulário obrigatório) deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;
- b) Fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão (facultativo);
- c) *Curriculum Vitae* (modelo europeu de utilização obrigatória) detalhado, datado, e assinado do qual deve constar nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência

e duração (em horas), com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata;

- d) Documentos comprovativos das declarações constantes do Curriculum Vitae, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho (originais ou fotocópias);
- e) Fotocópias dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, inclusive, onde conste a data de realização e duração das mesmas (número de horas ou de dias), sob pena de não serem consideradas;
- f) Declaração de consentimento para tratamento de dados pessoais, disponível no site da autarquia;
- g) Declaração do serviço onde o candidato se encontra a exercer funções públicas com a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerça funções, e a avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos;
- h) Com as suas candidaturas os candidatos deverão apresentar ainda declaração em como autorizam o uso de endereço eletrónico, para efeitos dos artigos 63º e 112º do Código do Procedimento Administrativo;
- i) l) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

O Júri deliberou em sequência que constituem causas de exclusão:

- a) Não apresentação do formulário;
- b) Formulário mal preenchido;
- c) Não entrega de fotocópia do certificado de habilitações literárias;
- d) Não entrega do *Curriculum Vitae* detalhado, datado;
- e) Não possuir a licenciatura exigida para o posto de trabalho;
- f) Não cumprir os requisitos do modo de entrega da documentação;
- g) Candidatura fora do prazo;
- h) Não especificar devidamente o lugar a que se candidata.

Assim considerando nos termos do disposto nos nºs 1 a 3 do artº 36º da LGTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho e no artº 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:

- a) De acordo com o nº 2 do artº 36º da LFTP aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho

- em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção, serão a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação das competências (EAC);
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que nos termos do nº 3 do artº 36º da LFTP, tenham afastado por escrito os métodos de seleção avaliação curricular e avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica;
  - c) Foi estabelecido por todos os membros do júri, unanimemente, que o método de seleção facultativo a utilizar, será a entrevista profissional de seleção (EPS).

## **II – Avaliação Curricular (AC)**

Na Avaliação Curricular serão apreciados e ponderados os seguintes fatores:

- a) Habilitação académica de base;
- b) Formação profissional em que serão consideradas ações de formação, aquisição de competências, para o desempenho das funções relacionadas com a área funcional do lugar a prover, sendo que, só serão considerados os certificados que mencionem o nº de horas, ou de dias de formação;
- c) Experiência profissional, em que será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, a avaliar pela sua duração. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado, por documento idóneo, que refira o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.
- d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de desempenho referentes aos últimos 3 anos de funções idênticas ao posto de trabalho a ocupar;
- e) A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como os fatores acima identificados será expresso na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 15\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

Habilitação académica (HA) – Assistente Operacional - OE202204/0472

Nível habitacional superior ao exigido para a candidatura 20 valores

Nível habitacional exigido para a candidatura (9º ano) 18 valores

Não haverá possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

Formação Profissional (FP)

Funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Sem participação em cursos ou ações de formação	4 valores
Igual ou superior a 1 hora e inferior a 30 horas de formação	8 valores
Igual ou superior a 30 e inferior a 90 horas de formação	12 valores
Igual ou superior a 90 e inferior a 120 horas de formação	16 valores
Igual ou superior a 120 horas de formação	20 valores

Experiência Profissional (EP)

Será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, de acordo com o seguinte critério:

Experiência profissional < 1 ano – 10 valores

Experiência profissional > ou igual a 1 ano e < a 2 anos – 12 valores

Experiência profissional > ou igual a 2 anos e < a 3 anos – 14 valores

Experiência profissional > ou igual a 3 anos e < a 4 anos – 16 valores

Experiência profissional > ou igual a 4 anos e < a 5 anos – 18 valores

Mais de 5 anos de experiência profissional – 20 valores

Os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD)

Corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica ao do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores

4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 18 valores

3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,99 – Desempenho Adequado – 14 valores

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de desenvolvimento / 1 a 1,99 – Desempenho Inadequado – 6 valores

Os candidatos que não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, serão atribuídos 12 valores.

### **III - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A EAC terá a duração mínima de 30 minutos e no máximo 45 minutos, e vai basear-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada 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.

Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Nível elevado de competência – 20 valores;

Nível bom de competência – 16 valores;

Nível suficiente de competência – 12 valores;

Nível reduzido de competência – 8 valores;

Nível insuficiente de competência – 4 valores.

A classificação da EAC será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = C1 + C2 + C3 + C4 + C5/5$$

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

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 9,5 valores e inferior a 14 valores- nível suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores- nível reduzido;

Inferior a 6 valores- nível insuficiente.

Para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### **IV - Prova de conhecimentos (PC)**

Assume forma teórica e de realização individual, sob anonimato, visando avaliar os conhecimentos profissionais/ e ou académicos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado à



língua portuguesa. A Prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, sendo efetuada em suporte de papel, composta por um conjunto de questões de escolha múltipla e/ou de verdadeiro ou falso.

A duração da prova será de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância.

Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova, 15 minutos, antes da hora agendada, para o início da mesma, sendo concedida a tolerância de 10 minutos por atraso, após o respetivo início da prova.

Durante a realização da prova é proibida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

A prova de conhecimentos versará sobre a legislação constante no aviso de abertura.

Durante a realização da prova, os candidatos poderão consultar os diplomas legais constantes no aviso de abertura, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada.

A PC terá a valoração numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A atualização da legislação constante no aviso de abertura, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

#### **V – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

A EPS terá a duração de 30 minutos e será 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.

O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

Parâmetro de avaliação	A ponderar / avaliar
Espírito de equipa e motivação profissional	Demonstração de trabalhar, cooperar, interagir colaborar em equipa, para a execução das tarefas a ocupar o posto de trabalho a que destina o procedimento, aspirações motivacionais perante o desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho.

Interesse, atitude e dinamismo	Interesse pessoal e comum relativamente a desafios propostos pela chefia, bem como as expetativas profissionais, empenho e dinamismo pelas funções próprias do lugar posto a concurso.
Relacionamento Interpessoal	Capacidade para interagir com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, sabendo gerir as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
Capacidade de comunicação	Capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contato interpessoal.

Os parâmetros da EPS são avaliados com os seguintes níveis de classificação:

Espírito de equipa e motivação profissional

20 valores - Revelou deter experiência profissional de nível muito bom para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

16 valores - Revelou deter experiência profissional de nível bom para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

12 valores - Revelou deter experiência profissional de nível razoável para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

8 valores - Revelou deter experiência profissional de nível reduzido para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

4 valores - Revelou não deter experiência profissional para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

Interesse, atitude e dinamismo

20 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissional para o desempenho da função;

16 valores - Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função;

12 valores - Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função;  
8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função;  
4 valores - Revelou insuficiente interesse e motivação profissional para o desempenho da função.

#### Relacionamento Interpessoal

20 valores - Demonstrou uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal;  
16 valores - Demonstrou boa capacidade de relacionamento interpessoal;  
12 valores - Demonstrou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;  
8 valores - Demonstrou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;  
4 valores - Demonstrou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;

#### Capacidade de comunicação

20 valores - Demonstrou muito boa capacidade de comunicação;  
16 valores - Demonstrou boa capacidade de comunicação;  
12 valores - Demonstrou razoável capacidade de comunicação;  
8 valores - Demonstrou reduzida capacidade de comunicação;  
4 valores - Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3 + F4) / 4$$

Em que F1, F2, F3 e F4 será a avaliação dada a cada um dos parâmetros.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

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 9,5 valores e inferior a 14 valores – nível suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – nível reduzido;

Inferior a 6 valores – nível insuficiente.

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

- Candidatos que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de seleção (EPS)



$$CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

- b) Candidatos que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS)

$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Nos termos dos números 9 e 10 do artº 9º da Portaria nº 125/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção, serão excluídos do procedimento.

Mais deliberou o Júri aprovar as fichas de classificação tipo, contemplando os fatores e pontuações relativas aos métodos de seleção a utilizar, fichas essas, que se anexam à presente ata, e que dela fazem parte integrante.

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.


Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião às onze horas e trinta minutos e, foi lavrada a presente ata, que depois de lida, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri

Presidente

  
Noel Menezes

Vogal

  
Rute Matias

Vogal

  
Gabriela Gouveia