



Arlindo SILVA
Marta Malhó
WCC

ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE QUATRO LUGARES DA CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - Nº 1/2021 (REFERENCIA B).

-----Aos dezanove dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, reuniu na Sede da Junta de Freguesia da Marinha Grande (JFMG) sita na Rua 25 de Abril, nº 3 Marinha Grande, o Júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, nomeado por deliberação do Executivo da Junta de Freguesia da Marinha Grande de 26 de abril de 2021, constituído pelos seguintes elementos, em conformidade com o disposto no artigo 12º e seguintes da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro (doravante designada apenas por Portaria): Dr.ª Graça Maria Simões Orfão, Técnica Superior da JFMG (Jurista), que presidiu, Dr.ª Marta Malhó Loureiro, colaboradora na área da Nutrição ao nível do Gabinete de Apoio Psicossocial (GAP) da JFMG, e que substituirá a presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos e Arlindo Pereira da Silva, Assistente Operacional da JFMG. -----

--- A reunião destinou-se a decidir das fases que comportam os métodos de seleção e dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método, o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos e ainda os documentos a entregar pelos candidatos pelos mesmos no ato de formalização da respetiva candidatura.-----

--- Deliberou o Júri, por unanimidade e em votação nominal, e em conformidade com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada apenas por LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho e nos termos do disposto no n.º5 da Portaria, que aos candidatos abrangidos pelo nº 1 do artigo 36.º da LTFP serão aplicados os métodos de seleção:-----

1 - Prova de Conhecimentos Escrita (PC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

Cada um dos métodos utilizados será eliminatório e serão excluídos os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 (nove valores e cinco décimas) num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

Classificação Final (CF) = (PC X 40%) + (AP X 30%) + (EPS X 30%)-----

2- Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), desde que não afastados pelos candidatos, por escrito, a sua aplicação, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

Cada um dos métodos utilizados será eliminatório e serão excluídos os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 (nove valores e cinco décimas) num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa



escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

Classificação Final (CF) = (AC X 60%) + (EAC X 40%)-----

--- O Júri, por unanimidade e em votação nominal, definiu a natureza, forma e duração da prova de conhecimentos, fixou os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, os níveis classificativos e o sistema de valoração final de cada método, conforme se explicita de seguida: -----

Métodos de Seleção aplicados aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e no precedente n.º 1: -----

I. Prova de Conhecimentos Escrita (PC)-----

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, o método de seleção Prova de Conhecimentos Escrita visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

Natureza, duração e descrição: a Prova de Conhecimentos será de natureza escrita, específica, de realização individual, com a duração mínima de trinta minutos e máxima de uma hora, comportando uma única fase de realização. -----

Consistirá numa prova escrita, constituída por vinte questões de escolha múltipla, correspondendo a cada uma a classificação de 1 valor, avaliando os conhecimentos da língua portuguesa. Poder-se-á efetuar consulta aos diplomas legais, não anotados, versando sobre a seguinte legislação: -----

- Constituição da República Portuguesa;-----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - LTFP;-----
- Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo decreto Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;-----
- Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio – SIADAP; -----
- Código dos Contratos Públicos, Lei 18/2008 de 18 de janeiro; -----
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- Lei de Orçamento de Estado, Lei n.º 75-B/2020 de 31 de dezembro. -----

Classificação final da prova: a classificação final deste método de seleção resultará da soma simples das respostas corretas, a qual será traduzida numa escala quantitativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Este método tem uma ponderação de 40% na valoração final. -----

II. Avaliação Psicológica (AP) -----

Natureza, duração e descrição: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Classificação final da avaliação: Será valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de apto e não apto, e na última fase do método, ou quando for realizado numa única fase, numa escala quantitativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Este método tem uma ponderação de 30% na valoração final. -----

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

Natureza, duração e descrição: visa avaliar a experiência profissional, conhecimentos



Revisado
Wally
At. Inês Silva

relacionados com as funções a desempenhar e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de trinta minutos. Por cada EPS será elaborada uma ficha individual (grelha) contendo os parâmetros a ser avaliados e a classificação obtida em cada um deles, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados aos candidatos, pelos meios legais ao dispor. -----

Classificação final da entrevista: O método de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção será definido pela fórmula $(CF+CIT+MOT+RI)/4$, em que:-----

- a) Grau de Conhecimento Funcional inerente às funções (CF);-----
- b) Grau de Conhecimento da Instituição e do Território (CIT);-----
- c) Sentido de Responsabilidade, Atitude Motivacional e disponibilidade apresentada (MOT); -----
- d) Competências de relacionamento interpessoal (RI).-----

Cada um destes parâmetros estará associado a uma grelha a que corresponde a uma classificação de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Este método tem uma ponderação de 30% na valoração final. -----

Métodos de Seleção aplicados aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e no precedente nº2: -----

I. Avaliação Curricular (AC) -----

Natureza, duração e descrição: visa analisar 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. -----

Classificação final da avaliação: Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, com o seguinte critério:

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

Em que a valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:-----

a) **Habilitação académica** cuja classificação será atribuída de acordo com os seguintes critérios e que não pode ser substituída por formação ou experiência profissional: -----

- Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura – 18 valores; -----
- Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura – 20 valores. -----

b) **Formação profissional**, em que se consideram as ações de formação que respeitem às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. As ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou especialização, diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado. Só serão considerados os certificados que indiquem



expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último. -----

A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:-----

- Sem ações de formação – 0 valores; -----
- Ações de formação de curta duração (> 7 horas e = 30 horas) – 1 valor/cada ação; -----
- Ações de formação de média duração (> 30 horas e = 60 horas) – 2 valores/cada ação; -----
- Ações de formação de longa duração (superior a 60 horas) – 4 valores/cada ação. -----

Só serão contabilizadas ações com duração superior a 7 horas. -----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária diária ou total e, apenas mencione um período temporal, considerar-se-ão as seguintes correspondências: -----

- 1 dia (7 horas) - 0 valor/ cada ação; -----
- 2 ou mais dias (= 8 horas) - 1 valor/cada ação. -----

c) **Experiência Profissional** - ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área da atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas: -----

- Sem experiência profissional – 0 valores; -----
- Até 6 meses (de 1 dia até 180 dias) – 4 valores; -----
- De 6 meses até 1 ano (de 181 dias até 365 dias) – 8 valores; -----
- De 1 ano até 3 anos (de 366 dias até 1 095 dias) – 12 valores; -----
- De 3 até 9 anos (de 1 096 dias até 3 285 dias) – 16 valores; -----
- Superior a 9 anos (= 3 286 dias) – 20 valores. -----

d) **Avaliação de Desempenho**, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto a ocupar. -----

Em conformidade com o disposto na Lei n.º 10/2004, de 22 de março e no Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio – serão avaliados nos seguintes termos:

Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores; -----

- Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores; -----
- Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores; -----
- Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores; -----
- Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores. -----

II. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Natureza, duração e descrição: visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais



para o exercício da função. Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de trinta minutos. Por cada EAC será elaborada uma ficha individual (grelha) contendo os parâmetros a serem avaliados e a classificação obtida em cada um deles, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados aos candidatos. -----

Classificação final da entrevista: O método de avaliação da Entrevista de Avaliação de Conhecimentos será definido pela fórmula: -----

(CF+CIT+MOT+RI) /4 -----

a) Grau de conhecimento funcional inerente às funções (CF); -----

b) Grau de conhecimento da instituição e do território (CT); -----

c) Sentido de responsabilidade, atitude motivacional e disponibilidade apresentada (MOT); -----

d) Competências de relacionamento interpessoal (RI). -----

Cada um destes parâmetros da EAC estará associado a uma grelha de avaliação que traduz a presença ou ausência dos mesmos avaliada segundo os níveis classificativos quantitativos de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Este método tem uma ponderação de 40% na valoração final. -----

--- Cada um destes parâmetros estará associado a uma grelha de avaliação que traduz a presença ou ausência dos mesmos através da escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas. -----

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria. -----

--- Nada mais havendo a tratar, deu-se por terminada a primeira reunião do júri, da qual foi exarada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri

(Graça Orfão)

(Marta Malhó)

(Arlindo Silva)