PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 13 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - SERVIÇOS GERAIS COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do sistema de valoração final do método de seleção e da classificação final do concurso

ATA N.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de outubro de dois mil e vinte seis, no edifício sede da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Sacavém e Prior Velho, reuniram os membros que constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe por deliberação do Executivo na reunião de Junta a dia 26/10/2026, Nuno Ricardo Campos Marques Ferreira - Assistente Técnico, Presidente do Júri, Luís Miguel Cardoso Vicente, Encarregado Operacional, que substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos, Armando Jesus Fonseca, Encarregado Geral Operacional, como vogais efetivos, Dilkarina N'Kendy Menezes Monteiro, Assistente Técnica, Telma Morais Salgueiro, Assistente Técnica, como vogais suplentes e Maria João Pinto como Secretária, a fim de definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método de seleção e da classificação final do concurso, que serão submetidos aos candidatos ao procedimento concursal comum para preenchimento de treze (13) postos de trabalho na carreira e categorial de Assistente Operacional do mapa de pessoal da Junta de Freguesia da União das Freguesias de Sacavém e Prior Velho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo deliberado, por unanimidade, estabelecer os seguintes parâmetros:

1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTF), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de conhecimentos Prática (PCP) e Avaliação Psicológica (AP);
c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) a aplicar a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b).

Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios (AC, EAC, PC e AP), sendo considerado excluído do procedimento os candidatos que faltem à sua aplicação, tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de "Não apto" num dos métodos ou fases, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes.

Os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

2. Valorização dos Métodos de Seleção

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método.

Nas condições previstas na alínea a), a valoração final é calculada através da média ponderada, sendo:

- Avaliação Curricular (40%);
- Entrevista de Avaliação de Competências (30%);
- Entrevista Profissional de Seleção (30%).

Nas condições previstas na alínea b), a valorização final é calculada através da média ponderada, sendo:

- Prova de Conhecimentos (40%);
- Avaliação Psicológica (Apto / Não Apto);
- Entrevista Profissional de Seleção (60%).

Sobre cada um dos métodos de seleção:

- **Avaliação Curricular:**

A avaliação curricular 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 de desempenho obtida.

O Júri exige aos candidatos, documentos ou fotocópias de documentos comprovativos de todas as situações descritas no seu currículo, sob pena de não serem consideradas para atribuição de pontuação na avaliação curricular.

As regras a observar na valoração dos diversos elementos que integram a Avaliação Curricular são as seguintes:

Habilitações Académicas (**HA**)

É possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

A avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreia do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

Formação Profissional (**FP**)

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores, consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	**Valoração**
Inferior a 6 horas	8 valores
De 6 a 24 horas	12 valores
De 25 a 48 horas	16 valores
Igual ou superior a 49 horas	20 valores

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-á 6 horas para cada período de 1 dia e 3 horas para cada período de meio-dia.

Experiência Profissional **(EP)**

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do curriculum relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício de funções idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no curriculum do candidato.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

EP= 50% TS + 50% C

Sendo:

EP – Valor do fator experiência profissional

TS – Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfactor **Tempo de Serviço** resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 6	8,00 valores
7 a 12	9,50 valores
13 a 18	11,00 valores
19 a 24	12,50 valores
25 a 30	14,00 valores
31 a 36	15,50 valores
37 a 42	17,00 valores

43 a 48	18,50 valores
Mais de 48	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfactor **Complexidade**, a apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

Avaliação do Desempenho (**AD**)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP, relativos aos últimos 2 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa aquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores.

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

- **Entrevista de Avaliação de Competências**:

Terá a duração máxima de 90 minutos e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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.

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato expõe comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam a adoção de alguns comportamentos essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	12 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são apresentados de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	16 valores
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de todos os comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	20 valores

- **Prova de Conhecimentos Prática (PCP):**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício determinada função.

A Prova de conhecimentos prática (PCP), terá a duração máxima de 30 minutos, e incidirá sobre a execução de um conjunto de atividades práticas requeridas e competentes, dentro da complexidade da carreira / categoria à qual concorrem.

A prova de conhecimentos pratica e a respetiva grelha de avaliação encontram -se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de caráter confidencial.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos prática (PCP), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A Prova de Conhecimentos prática (PCP) será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.

- **Avaliação Psicológica (AP)**:

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, comportando uma única fase — aplicação de testes.

A avaliação psicológica (AP), de acordo, com a Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, é avaliada através das menções classificadas de Apto e Não Apto.

As competências em avaliação são as que se consideram imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função, cuja apreciação é do âmbito exclusivo do método de seleção Avaliação Psicológica.

- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):**

Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida, presencialmente, entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a motivação e interesses profissionais, a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Atendendo aos recursos disponíveis para o recrutamento e por questões de celeridade, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

São excluídos do procedimento os candidatos que não realizem o método para o qual forem notificados.

3. <u>Notificação dos Candidatos:</u>

A notificação dos candidatos será efetuada por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Os candidatos serão convocados para aplicação dos métodos de seleção que exijam a sua presença de igual forma.

4. Publicitação dos Resultados

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em lugar visível e disponibilizada na página eletrónica (www.uf -sacavemepriorvelho.pt).

A Lista de ordenação final homologada será afixada em local visível na Junta de Freguesia da União das Freguesias de Sacavém e Prior Velho, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República informando da sua publicitação, e será objeto de notificação aos candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, de acordo com o preceituado no artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

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

Nada mais havendo a tratar e para constar, lavrou-se a presente ata que, foi aprovada pelo júri por unanimidade, sendo assinada por todos os seus membros.

O Presidente do Júri

(Nuno Ricardo Campos Marques Ferreira)

Vogais do Júri

(Luís Miguel Cardoso Vicente)

(Armando Jesus Fonseca)

Vogais Suplentes

(Dilkarina N'Kendy Menezes Monteiro)

(Telma Morais Salgueiro)

Secretariado

(Maria João Pinto)