



Esraiz
R. S. P.

**União das Freguesias
de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha**

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

ATA I

Aos dezasseis dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, no lugar de Aldeia Galega, na sala de reuniões da sede da União de Freguesias de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha, pelas 14h:00 horas, de acordo com o disposto no artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, reuniu o júri do concurso referenciado em epígrafe, designado por despacho de 6 de dezembro de 2024 pelo Presidente da Junta, constituído por:

Presidente – Teresa Paula Vítor Quintino Serrão, secretária da União de Freguesias de Aldeia Galega Merceana e Aldeia Gavinha;

1º vogal efetivo – Patrícia Renata Jacinto Marçal do Carmo, assistente técnica da União de Freguesias de Aldeia Galega Merceana e Aldeia Gavinha;

2º vogal efetivo – Cassiano dos Casais, assistente operacional da União de Freguesias de Aldeia Galega Merceana e Aldeia Gavinha;

Em caso de impedimento da Presidente do júri, a mesma será substituída pela 1.ª vogal efetiva, Patrícia Renata Jacinto Marçal do Carmo.

Secretariou a reunião a vogal - Patrícia Renata Jacinto Marçal do Carmo

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1. Métodos obrigatórios

1.1.1. Prova de Conhecimentos

1.1.2. Avaliação Curricular

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

1.1.4. Avaliação Psicológica

1.2. Métodos facultativos

1.2.1. Entrevista de Avaliação de Competências

1.3. Sistema de classificação final

2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final



Esraís
Relatório

**União das Freguesias
de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha**

I - Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

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

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que tenham exercido por escrito, a opção de escolha desses métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1.1. Prova de Conhecimentos

A prova individual de conhecimentos visa avaliar o conhecimento profissional e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. Assumirá a forma teórica e prática, terá a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre o seguinte programa:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Simulação prática de abertura de sepultura;

A Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta após a sua realização. Será adotada a escala de 0 a 20 valores.



Ervas

**União das Freguesias
de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha**

1.1.2. 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, com a valoração de 0 a 20 valores.

O júri adotará a seguinte fórmula: $AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$

em que:

AC = avaliação curricular;

HA = habilitações académicas;

FP = formação profissional;

EP = experiência profissional;

AD= avaliação do desempenho

1.1.2.1. Para pontuação das habilitações académicas (HA), o júri adotará o seguinte critério:

Habilitações legalmente exigidas - 18 valores

Habilitações superiores às legalmente exigidas - 20 valores

1.1.2.2. Na valoração da formação profissional (FP) será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo.

O júri adotará o seguinte critério:

Sem formação	0,5 valores
Ações de um dia	1 valores
Ações de dois dias a uma semana	2 valores
Ações de mais de uma semana a um mês	5 valores
Ações de mais de um mês a seis meses	7 valores
Ações de mais de seis meses	10 valores

Conversão:

- 1 dia - 6 horas
- 1 semana - 30 horas
- 1 mês - 120 horas



Esraís

**União das Freguesias
de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha**

1.1.2.3. Na valoração da experiência profissional (EP) será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. O júri adotará a seguinte critério:

Menos de 3 anos	12 valores
Entre três e cinco anos	16 valores
Mais de cinco e até dez anos	18 valores
Mais de 10 anos	20 valores

Na valoração da avaliação do desempenho (AD), será efetuada a conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos ao último período não superior a 3 ciclo avaliativos. Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho relativa aquele período, ser-lhes-á atribuído 12 valores.

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

Escala do SIADAP	Valoração
1,00 – 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.

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será valorada através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom:



Handwritten signature and name: Eras

**União das Freguesias
de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha**

16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores. Terá a duração mínima de 45 minutos e não excederá os 90 minutos.

Competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar:

- 1) Realização e orientação para resultados;
- 2) Trabalho de equipa e cooperação;
- 3) Adaptação e melhoria contínua;
- 4) Responsabilidade e compromisso com o serviço.

1.1.4. 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é classificada em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto;

1.2. Métodos facultativos

Relativamente ao ponto 1.2. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

1.2.1. Entrevista de Avaliação de Competências

Este método facultativo (EAC) será aplicado a todos os candidatos mencionados na alínea b) do n.º 1.1, desde que aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

A EAC será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos, relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

	Fator da avaliação	Assunto a abordar
F1	Motivação e interesses profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.



Esais
R. S. J. P.

**União das Freguesias
de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha**

Cada parâmetro da avaliação da entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, bem como os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.
12,00	Na análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional, projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização. As expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos forte e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores interno do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.



Erás

**União das Freguesias
de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha**

12,00	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.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de uma boa capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de uma ótima capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldades de expressão, mas projetou uma atitude empática, permitindo, no entanto, uma avaliação negativa da capacidade de comunicação.
8,00	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, permitindo, no entanto, uma avaliação negativa da capacidade de comunicação.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	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.
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

A valoração da EAC obedece ao disposto no artigo 21.º da Portaria e será calculada através da seguinte fórmula:



Esais
Rafael

**União das Freguesias
de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha**

$$EAC = F1 + F2 + F3$$

3

Sendo:

EAC – Entrevista Avaliação de Competências; **F1**, **F2**, **F3** – avaliação de cada um dos parâmetros.

1.3. Sistema de classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular – 55%

Entrevista de Avaliação de Competências – 45%

A fórmula para cálculo da valoração final será $CF = AC \times 55\% + EAC \times 45\%$

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1:

Prova de Conhecimentos – 70%

Entrevista de Avaliação de Competências – 30%

Avaliação Psicológica – sem ponderação, cariz qualitativo

A fórmula para cálculo da valoração final será $CF = PC \times 70\% + EAC \times 30\%$

Sendo:

CF – Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular

PC – Prova de Conhecimentos

EAC – Entrevista Avaliação de Competências

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, tem caráter eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que 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.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Deliberou também o júri, por unanimidade, que o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 19.º da Portaria.



**União das Freguesias
de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha**

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

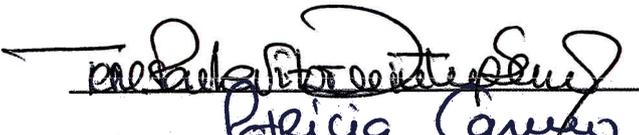
Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

Subsistindo o empate, após aplicação dos critérios anteriores, será utilizado o seguinte critério de preferência:

1.º - Candidato residente na área geográfica afeta à União de Freguesias.

Sendo 18:00 horas e não havendo mais assuntos a tratar, a senhora presidente do júri deu por encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que, lida e achada conforme, foi aprovada e assinada por todos os membros do júri.

O JÚRI,



Patricia Alves

Guerrino dos Santos