



## Freguesia de Pínzio

**Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários estabelecido pela Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho um da carreira e categoria de Assistente Técnico – Administrativo, e outro da carreira e categoria de Assistente Operacional – Auxiliar de serviços gerais, do Mapa de Pessoal da Freguesia de Pínzio.**

### REUNIÃO DO JÚRI

#### ATA N.º 1

Aos dezasseis dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, pelas dezassete horas, nas instalações da sede da Freguesia de Pínzio, reuniu o Júri nomeado pela Junta de Freguesia para o procedimento concursal mencionado em epígrafe, estando presentes os seguintes elementos: Presidente — Carla Sofia Lopes Lemos (Assistente Técnica de Recursos Humanos no Município de Pinhel); Primeiro Vogal Efetivo — Vânia Cristina Canotilho da Silva Dias (Técnica Superior no Município de Pinhel); Segundo Vogal Efetivo — Luísa Margarida Gaspar (Coordenadora Técnica no Município de Pinhel).

O Presidente do Júri deu início à reunião referindo que a este compete assegurar a tramitação do procedimento concursal mencionado, seguindo as disposições constantes na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; na Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, alterada pelo artigo 409.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Orçamento do Estado para 2020); no Aviso de Abertura do procedimento; e no Código do Procedimento Administrativo. Neste contexto o Presidente referiu ainda que, de acordo com o disposto no n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro e no Aviso de Abertura do procedimento, os métodos de seleção aplicáveis são a Avaliação Curricular e, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, a Entrevista Profissional de Seleção.

De seguida, o Presidente propôs a ordem de trabalhos seguinte, que foi aceite por unanimidade:

**Ponto único** — Fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção; valoração e classificação final, e critérios de ordenação preferencial dos candidatos.

## **1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, e tipo de funções exercidas.

A AC é valorada numa escala classificativa de 0 a 20 valores, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica (HA) onde é ponderada a habilitação literária ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação Profissional (FP), onde são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP), onde é ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

### **1.1. Habilitação Académica (HA)**

Na classificação deste fator será considerada a titularidade de habilitações literárias ou nível de qualificação obtidos em instituições do sistema de ensino português ou noutras, desde que devidamente certificados pelas entidades competentes.

**Para a Referência A** – Para o posto de trabalho da carreira de Assistente Técnico o nível habitacional exigido é o 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 2 de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

(Grau de complexidade 2): 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado.

**Para a Referência B** – Para o posto de trabalho da carreira de Assistente Operacional, o nível habitacional exigido é a escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento, ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sendo que, a título excecional, nesta

referência é admissível, em substituição do nível habilitacional, a relevância da formação e, ou, experiência profissionais, conforme o n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.

(Grau de complexidade 1): aos indivíduos nascidos até 31/12/1966 é exigido o 4.º ano; aos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 é exigido o 6.º ano; aos nascidos a partir de 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade, e é exigido o 12.º ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 01/01/1995.

Em ambas as referências para os dois postos de trabalho também será ponderada a titularidade de habilitações literárias de grau superior ao exigido, pois esta confere, em abstrato, aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher.

Assim, o Júri deliberou atribuir a seguinte valoração:

- a) Habilitação literária de grau inferior ao exigido — 0 valores;
- b) Habilitação literária de grau exigido — 18 valores;
- c) Habilitação literária de grau superior ao exigido — 20 valores.

## **1.2. Formação Profissional (FP)**

Na classificação deste fator será valorado o somatório dos tempos de duração das ações ou cursos de formação frequentados pelos candidatos para aperfeiçoamento profissional, aquisição de competências e especialização, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a concurso, devidamente certificados ou comprovados, e com a indicação do seu tempo de duração em horas ou dias (considerando-se 1 dia equivalente a 7 horas).

Assim, o Júri deliberou atribuir a seguinte valoração:

- a) Sem formação ou com tempo de duração de formação inferior a 35 horas — 0 valores;
- b) Tempo de duração de formação entre 35 e 100 horas — 10 valores;
- c) Tempo de duração de formação superior a 100 horas — 20 valores.

## **1.3. 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 atividades ou funções já exercidas e as caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Deste modo, na classificação deste fator far-se-á equivaler à experiência profissional, e será valorado, o tempo de exercício de atividades ou funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovado, sendo expresso em meses e anos.

Assim, o Júri deliberou atribuir a seguinte valoração:

- a) Tempo de exercício das funções inferior a 1 ano — 8 valores;
- b) Tempo de exercício das funções entre 1 e 5 anos — 15 valores;
- c) Tempo de exercício das funções superior a 5 anos — 20 valores.

#### **1.4. Classificação da Avaliação Curricular (AC)**

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos fatores em avaliação, de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 80\%),$$

Em que:

AC — Classificação do método Avaliação Curricular

HA — Classificação do fator Habilitação Académica

FP — Classificação do fator Formação Profissional

EP — Classificação do fator Experiência Profissional

As ponderações dos fatores integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que este Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que aquelas são as que permitem a melhor avaliação profissional dos candidatos para o posto de trabalho a concurso, e tendo em consideração o carácter específico deste procedimento concursal de regularização.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

## **2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)**

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS será realizada pelo júri e é 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. A valoração final deste método resultará da média aritmética simples das classificações dos fatores seguintes, que o Júri deliberou ponderar:

- a) Qualidade da Experiência Profissional (QEP);
- b) Motivação/Interesse (MI);

- c) Responsabilidade (R);
- d) Sentido Crítico (SC).

## **2.1. Classificação dos fatores da Entrevista Profissional de Seleção**

A EPS terá uma duração que não deverá exceder 30 minutos. Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia.

Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.

Cada um dos fatores integrantes da EPS será classificado segundo a escala qualitativa e quantitativa a seguir indicada, e de acordo com os níveis manifestados pelos entrevistados:

### **2.1.1) Qualidade da Experiência Profissional (QEP)**

Permitirá a júri avaliar mais profundamente a experiência profissional do candidato e a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação.

Elevado, 20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prever elevada capacidade de adaptação ao trabalho;

Bom, 16 valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prever grande capacidade de adaptação ao trabalho;

Suficiente, 12 valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prever satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Reduzido, 8 valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prever satisfatória mas fraca capacidade de adaptação ao trabalho;

Insuficiente, 4 valores – Revela nula ou muito fraca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, assim como nos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prever nula ou muito fraca capacidade de adaptação ao trabalho.

### **2.1.2) Motivação/Interesse (MI)**

Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado, 20 valores – Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom, 16 valores – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente, 12 valores – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido, 8 valores – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente, 4 valores – Quando evidencia nulo ou insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

### **2.1.3) Responsabilidade (R)**

Permitirá ao júri avaliar a responsabilidade profissional e a capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado, 20 valores – Revela elevada/grande responsabilidade em atividades relevantes para o exercício das funções;

Bom, 16 valores – Revela responsabilidade em atividades relevantes para o exercício das funções;

Suficiente, 12 valores – Revela alguma responsabilidade em atividades relevantes para o exercício das funções;

Reduzido, 8 valores – Revela pouca responsabilidade em atividades relevantes para o exercício das funções;

Insuficiente, 4 valores – Revela nula ou muito fraca responsabilidade em atividades relevantes para o exercício das funções, ainda que revele responsabilidade em atividades não relevantes para o exercício das funções.

### **2.1.4) Sentido Crítico (SC)**

Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas.

Elevado, 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

Bom, 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior, evidenciando competência superior ao que é exigível para o desempenho de funções;

Suficiente, 12 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido, 8 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente, 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas nulas ou de nível muito reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.

## **2.2. Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos fatores em avaliação, de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$EPS = (QEP + MI + R + SC) / 4$$

Em que:

EPS — Classificação do método Entrevista Profissional de Seleção

QEP — Classificação do fator Qualidade da Experiência Profissional

MI — Classificação do fator Motivação/Interesse

R — Classificação do fator Responsabilidade

SC — Classificação do fator Sentido Crítico

## **3. VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL**

A classificação final e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, em resultado da média aritmética simples das classificações obtidas em cada método de seleção.

Assim, e de acordo com o Aviso de Abertura do procedimento, a classificação final dos candidatos será obtida por uma das fórmulas seguintes, caso sejam aplicados 1 (um) ou 2 (dois) métodos de seleção respetivamente:

- Procedimentos concursais em que exista um único candidato ao posto de trabalho:

$$CF = AC \times 100 \%$$

- Procedimentos concursais em que exista mais do que um candidato para o posto de trabalho:

$$CF = (AC \times 80\%) + (EPS \times 20\%)$$

Em que:

CF — Classificação Final

AC — Classificação da Avaliação Curricular

EPS — Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte (quando existir).

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista profissional de seleção, independentemente da classificação obtida na avaliação curricular.

Serão excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores na classificação final do procedimento concursal.

A lista de candidatos admitidos e excluídos e de resultados obtidos em cada método de seleção, ordenadas alfabeticamente, bem como a lista de classificação final, serão afixadas em local visível e público das instalações da sede da Freguesia e disponibilizadas na sua página eletrónica, se existente.

À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção, será aplicada a Audiência dos Interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Todas as notificações a realizar no âmbito do presente procedimento, nomeadamente para a aplicação de métodos de seleção, de exclusão e realização de audiência dos interessados, serão efetuadas por uma das formas previstas artigo 22.º 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.

#### **4. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL**

Em situações de igualdade de valorações entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a aplicar serão os constantes no artigo 27.º 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.

#### **5. CRITÉRIOS DE DESEMPATE:**

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

- 1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;
- 2.º - Candidato com maior formação profissional na área.

Todas as deliberações efetuadas nesta reunião foram tomadas por unanimidade e votação nominal dos elementos presentes.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade, e vai ser assinada por todos os elementos do Júri presentes.

**O Presidente do Júri**

Carla Sofia Lopes de Lemos

(Carla Sofia Lopes Lemos)

**O Primeiro Vogal Efetivo**

Vânia Cristina Canotilho da Silva Dias

(Vânia Cristina Canotilho da Silva Dias)

**O Segundo Vogal Efetivo**

Luísa Margarida Gaspar

(Luísa Margarida Gaspar)