

**JUNTA DE FREGUESIA DE ENCOSTA DO SOL
CONCELHO DA AMADORA**

ATA DE JÚRI Nº 1

Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto para Assistentes Técnicos

Aos três dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, pelas dez horas na Sede da Junta de Freguesia de Encosta do Sol reuniram os elementos do Júri do procedimento em epígrafe, aprovado pela Junta de Freguesia em reunião de 08 de janeiro de 2026, constituído pela Presidente de Júri, Dra. Liliana Lourenço, o 1.ª Vogal Efetiva, Dra. Vanda Carmo, e a 2.ª Vogal Efetiva, Patrícia Lourenço, com a seguinte Ordem de trabalhos:

- I – Definir o Perfil de Competências adequado ao exercício da atividade;
- II – Fixar os Métodos de Seleção da utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;
- III – Estabelecer critérios de Ordenação Preferencial.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

I Perfil de Competências

Considerando a caracterização dos postos de trabalho a preencher, deverá ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- a) Orientação para o Serviço Público: Em que se avalia a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.

- b) **Relacionamento Interpessoal:** Em que se avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- c) **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Em que se avalia a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

II - Métodos de Seleção a utilizar, respetivos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa de cada método e sistema de valoração final;

- a) **Avaliação curricular:** Visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo curriculum vitae, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta os postos de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados, os seguintes parâmetros, achados e ponderados de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- Habilitações académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Este método de seleção será de carácter eliminatório, sendo que serão considerados reprovados os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,5 valores e terá uma ponderação final de 20 valores

Considerar-se-ão os seguintes fatores de apreciação e atribuir-se-ão as seguintes pontuações:

Habilitações Académicas (HA): Neste fator serão tidas em conta a(s) habilitação(ões) exigida(s) como requisito de provimento (habilitação académica de base) bem como quaisquer outras habilitações académicas concluídas para além das habilitações base, desde que oficialmente reconhecidas.

Detenção de habilitação académica do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado	18 Valores.
Detenção de habilitação académica superior ao 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado	20 valores

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece -se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

Formação Profissional (FP): Para efeitos de avaliação deste fator serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

Com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada	6 Valores (base a atribuir a todos os candidatos)
Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função , adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros	Até 30 horas - 2 valores; De 31 horas até 60 horas - 3 valores; De 61 horas até 90 horas - 4 valores; De 91 horas até 120 horas - 5 valores; De 121 horas até 150 horas - 6 valores; De 151 horas até 200 horas - 7 valores; De 201 horas até 250 horas - 8 valores; Superior a 250 horas — 10 valores
Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função , adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros	0,5 valores, até ao máximo de 4 valores

Para efeitos de valoração da Formação Profissional, a que se refere os pontos anteriores esclarece -se o seguinte de acordo com o aviso integral publicado na BEP:

“12.2.3.1 — Só será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; 13.2.3.2 — O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;

13.2.3.2 — Nos certificados, em que não seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

13.2.3.2 — Nos certificados, em que não seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

12.2.3.3 — Quanto à Formação Profissional em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

12.2.3.4 — No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas da formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.”

Experiência Profissional (EP): Neste fator será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de assistente operacional, desde que respeitante à atividade a que se destina o respetivo procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

Com ou sem experiência profissional em área diferente da área do recrutamento	10 pontos (base a atribuir a todos os candidatos)
Até um ano completo de experiência profissional, em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica	1 valor
Até um ano completo de experiência profissional, em serviços da Administração Autárquica ou Postos CTT	2 valores
Superior a um ano até três anos completos de experiência	3 valores

profissional, em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica	
Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, em serviços da Administração Autárquica ou Postos CTT	4 valores.
Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica	acresce 0,5 valores.
Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica ou Postos CTT	acresce 1 valor.

Para efeitos de valoração da Experiência Profissional, esclarece -se, de acordo com o aviso integral publicado na BEP, o seguinte:

“a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

Avaliação do Desempenho (AD), caso se aplique, relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando -se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Para efeitos de valoração da Avaliação do Desempenho, a que se refere o ponto anterior esclarece -se o seguinte de acordo com o aviso integral publicado na BEP:

“12.2.4.1 — Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece -se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

12.2.4.1.2 — Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do no n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da

Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64 -A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55 -A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66 -B/2012, de 31 de dezembro, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.”

A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2HA + 0,2FP + 0,4EP + 0,2AD, \text{ ou}$$

$$AC = 0,3HA + 0,3FP + 0,4EP$$

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

a) Interesse e motivação profissional;	5 Valores
b) Capacidade de expressão e comunicação;	5 valores
c) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;	5 valores
d) Integração sócio laboral.	5 valores

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, $(a+b+c+d)/4$, sendo o seu resultado convertido nas seguintes menções e níveis classificativos para efeitos de classificação final:

superior a 18 valores: nível Excelente;	20 valores
superior a 16 valores e inferior ou igual a 18 valores: nível Muito Bom	18 valores
superior a 12 valores e igual ou inferior a 16 valores: nível Bom	16 valores

superior a 8 valores e igual ou inferior a 12 valores: nível Suficiente	12 valores
inferior a 8 valores e superior a 4 valores: nível Reduzido	8 valores
Inferior a 4 valores: nível Insuficiente	4 valores

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: duração máxima 45 minutos.

III- Ordenação Final

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando -se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = 0,55 AC + 0,45 EAC$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências.

CrITÉrios de Ordenação Preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião.

A Presidente do Júri _____

1ª Vogal Efetiva Valeria Calves

2ª Vogal Efetiva Patricia Lourenço

