JUNTA DE FREGUESIA DE ENCOSTA
DO SOL CONCELHO DA AMADORA

ATA DE JÚRI Nº 1

Procedimento de recrutamento por mobilidade interna para um Assistente Operacional –Área dos Espaços verdes e limpeza pública

Aos doze dias do mês de outubro 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 07 de outubro de 2026, constituído pelo Presidente, Liliana Lourenço, a 2.ª Vogal Efetivo, Isabel Constantino, e a 1.º vogal Suplente, Natália Sá, para proceder à elaboração do programa dos métodos de avaliação a aplicar, Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de competências e respetivos critérios de apreciação.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

I - **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 caráter 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 da escolaridade obrigatória legalmente exigida	19 Valores.
Detenção da escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida	20 valores

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.
Por cada participação em ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, **em área indiretamente relacionad**a com o desempenho da função	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 anúncio integral publicado na BEP:

— Só será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas (ponto 11 do anúncio);

— O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;

— 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;

— 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:

Até um ano de experiência profissional em Serviços da Administração Pública	10 valores
Por cada ano completo a mais de experiência profissional em Serviços da Administração Pública	Acrescem 2 valores, até ao máximo de 10 valores

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;

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

c) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos anteriores, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

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:

— 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.

— 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 + 0,3FP + 0,3EP + 0,2AD ou,

AC = 0,2HA + 0,4FP + 0,4EP

– **Entrevista De Avaliação de Competências:** 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 de avaliação de competências 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:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;	20 valores
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;	16 valores
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;	12 valores
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;	8 valores
Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.	4 valores

Duração aproximada da Entrevista de avaliação de competências: 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 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 [illegible] etembro.

Assinado por: Liliana Marisa Melo Lourenço
Identificação: BI11319273
Data: 2026-10-13 às 10:18:48

Nada mais havendo a t [illegible].

O Presidente do Júri _____

2-º Vogal Efetivo _____

1ª Vogal Suplente _____