



*Pedro Miguel
Custódia*

JUNTA DE FREGUESIA DE PAVIA

Procedimento concursal comum para recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, na categoria de Assistente Operacional.

Definição de parâmetros de apreciação, ponderação e classificação final de método de seleção

Ata n.º 1

Aos 09 dias do mês de Abril de dois mil e vinte e cinco, no edifício da Junta de Freguesia de Pavia, reuniram Custódia Maria Casanova, Presidente na Junta de Freguesia de Pavia, Pedro Miguel Ourives Prates, Técnico Superior na "Pedro Miguel Ourives Prates, Unipessoal", Daniel da Silva Dias Nunes, Assistente Operacional na Junta de Freguesia de Pavia, os quais constituem o júri do procedimento concursal, a fim de definirem os critérios de apreciação, ponderação e classificação final dos métodos a aplicar (Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção).

O júri deliberou aprovar os critérios de apreciação, ponderação e classificação final dos métodos a aplicar, nos seguintes termos:

I – Avaliação Curricular (AC)

- 1) A Avaliação Curricular (AC) consiste na análise e classificação dos currículos apresentados pelos candidatos, cuja apreciação recairá sobre a habilitação académica (HA) ou a sua equiparação legalmente reconhecida; a formação profissional (FP), em que ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; experiência profissional (EP), em que se apreciará o desempenho efetivo de funções, relevando-se as atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo avaliada pela sua duração, e a avaliação de desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.
- 2) A Avaliação Curricular dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o candidato seja ou não titular de vínculo de emprego público:

$$AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,60 EP$$

Ou

$$AC = AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$$

- 3) A avaliação dos currículos realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos para cada um dos fatores de apreciação:



Pedro Brato
A. N. Silva

JUNTA DE FREGUESIA DE PAVIA

a) Habilitação Académica (HA)

Habilitação superior à legalmente exigida – 20 valores

Habilitação legalmente exigida – 16 valores

b) Formação Profissional

No fator *Formação Profissional* (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 10 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração, nos seguintes termos:

O júri delibera atribuir uma base mínima de 10 valores neste fator, por admitir que os candidatos não detenham um número significativo de ações de formação.

A cada ação de formação são atribuídos os seguintes valores, até um máximo de 20 valores:

Duração	Valoração
Até 10 horas	14 valores
De 10 a 20 horas	16 valores
> De 20 horas	20 valores

c) Experiência Profissional (EP)

No fator *Experiência Profissional* (EP) é considerado o exercício de funções nas seguintes áreas:

Áreas de Manutenção, Conservação e Reparação de Equipamentos (MCRE), nomeadamente manutenção e conservação de equipamentos instalados em espaço público; Jardinagem (J), nomeadamente trabalhos de manutenção de espaços verdes e Limpeza Urbana (LU), nomeadamente limpeza e conservação de vias, sarjetas, e semidouros em espaço público, tendo em conta a sua duração, ou, em alternativa, noutras áreas funcionais (AF), independentemente da sua duração, nos seguintes termos:

Duração	Valoração
AF independentemente da sua duração	
MCRE/ J / LU até 1 ano	09 valores
MCRE/ J / LU > de 1 ano até 2 anos	10 valores
MCRE/ J / LU > de 2 anos até 5 anos	12 valores
MCRE/ J / LU > de 5 anos até 8 anos	14 valores
MCRE/ J / LU > de 8 anos até 10 anos	16 valores
MCRE/ J / LU > de 10 anos até 15 anos	18 valores
MCRE/ J / LU > de 15 anos	20 valores



Artur
Pedro Brato

JUNTA DE FREGUESIA DE PAVIA

d) Avaliação de Desempenho (AD)

No fator *Avaliação de Desempenho* (AD) são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

$$AD = (MQ + MQ + MQ) : 3$$

Menção Qualitativa	Valoração
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	18 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Inadequado	8 valores
Sem avaliação	12 valores

O fator *Avaliação de Desempenho* é apenas aplicável a candidatos que possuam vínculo de emprego público.

II – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, sendo definidos os seguintes critérios:

Critério	Descrição
Capacidade de relacionamento e comunicação	Avalia a capacidade de interagir com os outros, de estabelecer relações interpessoais, de entender reações, de criar empatias, de gerir convívências em grupo e de gerir conflitos
Sentido de Responsabilidade	Avalia a capacidade de responder pelos atos que pratica, no âmbito de situações simples ou complexas, e face a situações com que é confrontado.
Capacidade de trabalhar em equipa	Avalia a capacidade de colaborar e contribuir positivamente para o desenvolvimento de atividades e projetos multidisciplinares, bem como a capacidade de concertar e conjugar esforços para a prossecução dos objetivos do serviço.



JUNTA DE FREGUESIA DE PAVIA

Noção das exigências das funções a desempenhar e experiência profissional

Avalia o conhecimento das competências exigíveis para o desempenho das funções e o percurso profissional do candidato.

A entrevista profissional de seleção desenvolve-se com base num questionário, composto por quatro perguntas relacionadas com os critérios atrás indicados, e numa prova prática, sendo a avaliação atribuída de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada entrevista terá a duração aproximada de 25 minutos.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação da entrevista é inscrita em fichas de apreciação elaboradas pelo júri, cujo modelo constitui parte integrante da presente ata.

III – Valoração Final

A valoração final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, arredondada até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF= AC \, 0,45 + EPS \, 0,55$$

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelos membros presentes.

O Júri




