

*AF Micaela
Paula*

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO - 2 POSTOS DE TRABALHO

Aos 15 dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e um, na sede da União das Freguesias de Fânzeres e São Pedro da Cova, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 20 de maio de 2021: -----

Presidente: Eugénia Maria Sousa Braga Leite Faria, Assistente Técnica na União das Freguesias Fânzeres e S. Pedro da Cova -----

1º Vogal Efetivo – Paula Alexandrina Guedes Almeida S. Gomes – Assistente Técnica na União das Freguesias Fânzeres e S. Pedro da Cova -----

2º Vogal Efetivo – Micaela Joana Cruz Santos – Técnica Superior na União das Freguesias Fânzeres e S. Pedro da Cova.-----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com a redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro (adiante Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria.

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com a redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Técnico.-----

I – Métodos obrigatórios -----

Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a], bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 2, do art. 36.º, da LFTP): -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Handwritten signature: H. Soares Paul.

[a] O Júri delibera considerar que se está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção "Avaliação Curricular", os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

1.1.1. (HA) - Habilitação académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----



Micaela Paula

Habilitação académica -----

- 12.º ANO - 18 valores -----
- Habilitação superior - 20 valores -----

Notas: -----

Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 2 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP, deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – 12.º ANO -, a detenção de graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

1.1.2 — FP - Formação profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas.-----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso;-----
- ✓ Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra;-----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respectiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) relacionadas com o posto de trabalho a concurso. -----

Formação Profissional ----- Valoração -----

Sem Formação.....	8 valores	-----
Até 14 horas de formação	10 valores	-----
> 14 horas até 21 horas de formação.....	12 valores	-----
> 21 horas até 42 horas de formação.....	14 valores	-----
> 42 horas até 63 horas de formação.....	16 valores	-----
> 63 horas até 84 horas de formação.....	18 valores	-----
> 84 horas de formação	20 valores	-----

*Dr. Manuel Costa
Paulo*

1.1.3 — Experiência profissional (EP) -----

O júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos, acompanhados de meio de prova (declarações ou documentos equivalentes que atestem a experiência). A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Período de tempo	Valoração -----
Até 12 meses.....	10 valores -----
> 12 meses até 24 meses.....	12 valores -----
> 24 meses até 36 meses.....	14 valores -----
> 36 meses até 48 meses.....	16 valores -----
> 48 meses até 60 meses.....	18 valores -----
> 60 meses.....	20 valores -----

1.1.4 — Avaliação do desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos ciclos avaliativos não superior a 3 (três) biénios. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

Como referido supra (ponto 1.1), no caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

ESCALA DO SIADAP	Valoração -----
1,0 – 1,9.....	6 valores -----
2,0 – 2,4.....	8 valores -----
2,5 – 2,9.....	10 valores -----
3,0 – 3,4	12 valores -----
3,5 – 3,9.....	14 valores -----
4,0 – 4,4.....	16 valores -----
4,5 – 4,9.....	18 valores -----
5,0	20 valores -----

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências -----

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de



competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.-----
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-----
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

2. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da LTFP): -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

Avaliação Psicológica (AC) -----

2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

A Prova Escrita de Conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. -----

2.1.1 — Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: -----

A prova de conhecimentos será escrita, de realização numa só fase, de carácter individual, de natureza teórica e em suporte papel, com consulta dos diplomas legais, desde que não comentados e anotados e que sejam apresentados em suporte de papel, será constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e/ou resposta direta, com a duração de até 1h30m e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. A valoração será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. -----

2.1.2 — Programa e legislação: -----

Os diplomas legais são os infra identificados, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos: -----

- Constituição da República Portuguesa – Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional 1/2005, de 12 de Agosto; -----
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu Anexo I; -
- Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro e Anexo, na redação do Decreto-Lei 111-B/2017, de 31 de agosto (Parte I e Parte II até ao art. 129.º); --

2.2 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3, do art. 9.º, da Portaria.-----

6

Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.-----
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

II - Método de seleção complementar (para todos os candidatos) -----

2.1 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 entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com o percurso profissional

a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho e a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. -----

2.2 A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

Motivação e Interesse profissionais (MIP) - Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos. -----

Conhecimento do conteúdo funcional (CCF) - Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público. -----

Relacionamento Interpessoal (RI)- Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho; avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho. -----

Capacidade de comunicação (CC) - Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal. -----

2.3 Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo III, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----

$$EPS = (MIP + CCF + RI + CC) / 4$$

III – Ordenação Final -----

3.1 A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$OF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Ou -----

$$OF = 45\%PEC + 25\%AP + 30\%EPS$$

em que: -----

OF = Ordenação Final -----



PEC = Prova Escrita de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

3.2. Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção (quando de realização presencial), ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do art. 9.º, da Portaria. -----

3.3. A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), n. 1, do art. 37, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º, da Portaria. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Encontram-se anexos à presente ata da qual fazem parte integrante para os devidos e legais efeitos: -----

- Anexo I – Ficha Individual da Avaliação Curricular -----

- Anexo II – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção. -----

O Júri

Presidente

Eugénia Maria Sousa Braga Leite Faria

1.º Vogal Efetivo

Paula Alexandrina Guedes Almeida S. Gomes

2.º Vogal Efetivo

Micaela Joana Cruz Santos