



FREGUESIA DO BEATO CONCELHO DE LISBOA

ATA Nº 1

DEFINIÇÃO CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO-----

Aos dezasseis dias do mês de maio do ano 2024, pelas 15,00 horas, no edifício Sede da Junta de Freguesia, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho para a Carreira e Categoria de Assistente Técnico, por tempo indeterminado, aberto por deliberação da Junta de Freguesia de 28 de março de 2024, constituído pela Presidente do Júri, Luísa Maria Fernandes Pereira - Técnico Superior – Jurista, pela 1ª Vogal Efetiva, Vanda Rute dos Santos Sousa – Técnica Superior (que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos) e pelo 2ª Vogal Efetivo, André Lopes Dias – Coordenador Técnico, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho – LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de dezembro, serão utilizados 2 ou 3 métodos de seleção, consoante a situação do candidato: -----

a) Para os candidatos com relação jurídica de emprego público os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a “**avaliação curricular**” e a “**entrevista de avaliação de competências**”, exceto quando por escrito afastem este método de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção “**prova de conhecimentos**”, “**avaliação psicológica**” e a “**entrevista de avaliação de competências**”. -----

b) Para os candidatos sem vínculo jurídico de emprego público, ou com contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto os métodos de seleção obrigatórios são “**prova de conhecimentos**”, “**avaliação psicológica**” e a “**entrevista de avaliação de competências**”. -----

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenham obtido um juízo de "Não Apto" num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados. -----

Método de Seleção Obrigatórios: -----

1. Avaliação Curricular (AC) – Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas. A avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo aplicada a seguinte fórmula: -----

$$\text{AC} = (\text{HL} \times 25\%) + (\text{FP} \times 25\%) + (\text{EP} \times 50\%)$$

ou

Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, ao abrigo de uma das relações jurídicas de emprego público, será aplicada a seguinte fórmula: -----

$$\text{AC} = (\text{HL} \times 25\%) + (\text{FP} \times 25\%) + (\text{EP} \times 40\%) + (\text{AD} \times 10\%)$$

Sendo que: -----

- AC = Avaliação Curricular; -----
- HL = Habilitações Literárias; -----
- FP = Formação Profissional; -----
- EP = Experiência Profissional; -----
- AD = Avaliação de Desempenho; -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão os seguintes: -----

1.1 Habilitações Literárias (HL) – Será considerada a seguinte habilitação: -----

12º ano de escolaridade – 20 valores -----

1.2 Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação concluídas e comprovadas através de documento oficial das respetivas entidades, apresentadas em sede de candidatura. Serão consideradas as ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, obtidas/ministradas nos últimos 5 anos. -----

Apenas serão consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana de 5 dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos. -----

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso = 0 valores-----
Seminários, jornadas, Congressos e Encontros com duração de 3h30 até 7 horas = 0,5 Valores-----
Ações de formação com duração superior a 7 horas e até 18 horas = 1 Valor-----
Ações de formação com duração superior a 18 horas e até 35 horas = 1,5 Valores-----
Ações de formação com duração superior a 35 horas e até 100 horas = 2 Valores-----
Ações de formação com duração superior a 100 horas = 3 Valores-----

A valoração total deste fator não poderá exceder os 20 valores. Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada. -----

1.3 Experiência Profissional (EP) – Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Até 3 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 10 Valores-----

Mais de 3 anos e até 6 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 12 Valores-----

Mais de 6 anos e até 9 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 16 Valores-----

Mais de 9 anos e até 12 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 18 Valores-----

Superior a 12 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 20 Valores -----

Na classificação da Experiência Profissional, será tido em consideração 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, na carreira de Assistente Técnico; -----
- c) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no fator “Experiencia profissional” até ao limite máximo de 20 valores. -----

1.4 Avaliação de Desempenho (AD) – Apenas serão consideradas as avaliações de desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio em que executou funções, competência ou atividade idênticas as do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma: -----

Desempenho inadequado – (1 a 1,999) – 8 valores-----

Desempenho adequado – (2 a 3,999) – 12 valores-----

Desempenho relevante – (4 a 5) – 16 valores-----

Desempenho excelente – (4 a 5) – 20 valores-----

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

No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativa a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividade idênticas à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 12 valores (conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro). -----

O fator Avaliação de Desempenho (AD) é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções numa entidade empregadora pública. -----

Os candidatos são pontuados no fator Avaliação de Desempenho (AD) até ao limite máximo de 20 valores.

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Com uma **ponderação de 60%**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido. O método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A entrevista de avaliação de competências será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, considerando para o efeito as competências a avaliar conforme o perfil de competências previamente definido para o ingresso na carreira de Assistente Técnico, são as seguintes: -----

--

- a) Realização e orientação para resultados; -----
- b) Orientação para o serviço público; -----
- c) Conhecimentos e experiência; -----
- d) Organização e método de trabalho; -----

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: -----

Possui um nível elevado de competência – 20 valores -----

Possui um nível bom de competência – 16 valores -----

Possui um nível suficiente de competência – 12 valores -----

Possui um nível reduzido de competência – 8 valores -----

Não possui qualquer nível de competência – 4 valores -----

----- CF = AC (40%) + EAC (60%) -----

2.1. Prova de Conhecimentos (PC)

A (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar. -----

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores. -----

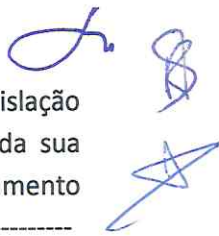
A prova de conhecimentos terá como objeto a seguinte legislação a saber: -----

- a) A Lei nº 35/2014, de 20/06, na versão atual – que aprovou a Lei Geral do trabalho em funções Públicas, adiante (LTFP). -----
- b) Código do trabalho; -----
- c) O Decreto-lei nº 4/2015 de 7 de janeiro, na versão atual - que aprovou o Código do Procedimento Administrativo; -----
- d) A Lei nº 75/2013 de 12 de setembro, na versão atual e que aprovou no seu anexo I o Regime Jurídico das autarquias locais; -----
- e) O Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril; -----
- f) O SNC-AP, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de novembro; -----

A prova de conhecimentos obedece à seguinte matriz e será classificada de acordo com os seguintes critérios específicos: -----

Método	Parâmetros	Estrutura da prova	Cotações (valores)
Prova Conhecimentos	Conhecimentos técnicos/profissionais	15 perguntas de escolha múltipla	0,75 cada resposta certa + 0,25 por indicação da norma que sustenta a resposta
		1 pergunta desenvolvimento	5

É permitida a consulta durante a prova da legislação referida, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos saber da sua atualização. Não é permitida a consulta da bibliografia referida com recurso a qualquer equipamento eletrónico. -----



2.2- Avaliação Psicológica (AP)

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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é composta por duas fases, sendo elaborada uma ficha individual para cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. Este fator será valorado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, de acordo com o n.º 2 do artigo 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro. -----

3- Classificação Final dos candidatos

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores. Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado: $CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$. -----

Para os demais candidatos:

$$CF = (PC \times 70\%) + [(AP) \text{ Apto e Não Apto}] + (EAC \times 30\%)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PC = Provas de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica. -----

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro. -----

4 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, sem motivo justificado e atendível, determina a exclusão dos mesmos ao procedimento, bem como serão igualmente excluídos, os que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores a qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, considerando-se por isso excluído e fora da ordenação final dos candidatos ao lugar. -----

Todos os assuntos constantes da presente ata foram aprovados por unanimidade dos membros presentes.

Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 17 horas e 30 minutos e, para os devidos efeitos e para constar foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos efetivos do júri do procedimento. -----

(Presidente)



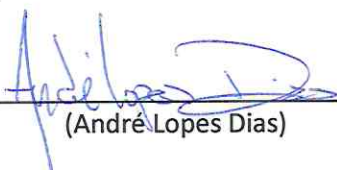
(Luísa Maria Fernandes Pereira)

(1º Vogal)



(Vanda Rute dos Santos Sousa)

(2º Vogal)



(André Lopes Dias)