

FREGUESIA DO BEATO CONCELHO DE LISBOA

ATA Nº 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – EDUCAÇÃO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO -----

Ao sétimo dia do mês de março do ano 2025, pelas 9.15 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 1 (um) posto de trabalho para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional – Educação, aberto por deliberação da Junta de Freguesia de 27 de fevereiro de 2025, constituído pela Presidente do Júri, Inês Abreu Pinheiro – Técnica Superior, pela 1ª Vogal Efetiva, Liliana Isabel Ramos da Mota Monteiro (que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos) e pela 2ª Vogal Efetiva, Ana Carina da Rocha Figueiredo – Técnica Superior, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo deliberado por unanimidade o seguinte: -----

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os dois métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação do candidato: -----

- a) Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa) aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios, **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, exceto quando por escrito os candidatos afastem este método de seleção, usando a faculdade prevista no n.º 3 do mesmo artigo da LTFP, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados na alínea seguinte. -----
- b) Para os demais candidatos, os métodos de seleção obrigatórios são a **Prova escrita de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**. -----

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 e/ou um juízo de *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte. Serão também excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos ou fases de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados, sem motivo justificado e atendível. -----

Métodos de Seleção: _____



1. Avaliação Curricular (AC) – Com uma **ponderação de 35%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária, 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: _____

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$$

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 deste método serão os seguintes: _____

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

Escolaridade mínima obrigatória – 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 diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, obtidas/ministradas nos últimos 5 anos. _____

Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificado ou diploma que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a 7 horas, cada semana de 5 dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos, atribuindo-se a seguinte valoração a cada ação: _____

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso = 0 valores _____

Ações de formação com duração de 3h30 até 7 horas = 1 valor _____

Ações de formação com duração superior a 7 horas e até 21 horas = 2 valores _____

Ações de formação com duração superior a 21 horas e até 42 horas = 3 valores _____

Ações de formação com duração superior a 42 horas e até 84 horas = 4 valores _____

Ações de formação com duração superior a 84 horas = 5 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) – 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 – 12 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 – 14 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

Handwritten initials and marks at the top right of the page.

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) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do currículo e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no fator Experiência Profissional até ao limite máximo de 20 valores. -----

1.4 Avaliação de Desempenho (AD) – Apenas serão consideradas as avaliações de desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativas ao biénio 2021-2022, sendo avaliado 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 de Desempenho, apenas será considerada aquela que esteja 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 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 9 de setembro). -----

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

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Com uma **ponderação de 65%**, 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 máxima de 45 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de 4 (quatro) questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional. Este método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Esta entrevista será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo que cada questão terá uma pontuação máxima de 5 valores. As competências a considerar são as seguintes: -----

- a) Realização e orientação para resultados; -----
- b) Orientação para o serviço público; -----
- c) Trabalho de equipa e cooperação; -----
- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Cada uma das competências é avaliada de acordo com os seguintes níveis classificativos: -----

Insuficiente – (0 a 4,999) – 4 valores -----

Reduzido – (5 a 8,999) – 8 valores -----

Suficiente – (9 a 12,999) – 12 valores -----

Bom – (13 a 16,999) – 16 valores -----

Elevado – (17 a 20) – 20 valores -----



3. Prova de Conhecimentos (PC) – Com uma **ponderação de 100%**, visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências e conhecimentos profissionais necessários ao exercício das funções a desempenhar. A Prova de Conhecimento revestirá a forma escrita, com duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores. -----

A Prova de Conhecimento terá como objeto a seguinte legislação a saber: -----

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
- b) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão atual, que aprovou o Código do Trabalho; -----
- c) Decreto-lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na versão atual, que aprovou o novo Código do Procedimento Administrativo; -----
- d) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na versão atual, que estabeleceu o Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- e) Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro, na versão atual, que estabeleceu o Sistema Integrado de gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - SIADAP; -----
- f) Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na versão atual, que estabeleceu a Lei de Bases do Sistema Educativo. -----

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

Método	Parâmetros	Estrutura da prova	Cotações
Prova de Conhecimentos (escrita)	Conhecimentos técnicos/profissionais	20 perguntas de escolha múltipla	1 valor cada

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. -----

4. Avaliação Psicológica (AP) – 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 método será avaliado segundo as menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, de acordo com o n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

5. 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 numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a mesma a seguinte: -----

a) Os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, serão classificados da seguinte forma: $CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 65\%)$; -----

b) Os demais candidatos serão classificados da seguinte forma: $CF = (PC \times 100\%) + [(AP) \text{ Apto e Não Apto}]$. -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica. -----

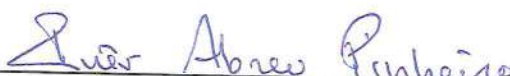
Em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

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 11 horas 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)



(Inês Abreu Pinheiro)

(1ª Vogal)



(Liliana Isabel Ramos da Mota Monteiro)

(2ª Vogal)



(Ana Carina da Rocha Figueiredo)