



Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado na carreira e categoria de Assistente Técnico – Área Administrativa

Ata nº 1

Junta de Freguesia de São Vicente Ferreira

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Aos vinte e dois dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, reuniu, na sede da Junta de Freguesia de São Vicente Ferreira o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Luís Carlos Pimentel Alves - Licenciado em Economia, que presidiu ao mesmo, por Rodrigo Ponte Nunes - Mestre em Ciências Económicas e Empresariais e por Kelly Pavão Monte de Ferreira – Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, como vogais efetivos, aberto sob proposta da Presidente da Junta de Freguesia de São Vicente Ferreira e autorizado por deliberação da Junta de Freguesia de São Vicente Ferreira em reunião de quatro de dezembro de 2024.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados pela Sr.ª Vereadora de Recursos Humanos da Câmara Municipal, em conformidade com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria) e o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos/as candidatos/as.

MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Em conformidade com o n.º 2 do art. 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competência;**
- Para os/as candidatos/as que não se enquadrem no descrito anteriormente: **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.**



PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

Tendo em consideração o mapa de pessoal e a função e perfil de competências inerente ao posto de trabalho a concurso, foi determinado que:

1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores.

1.1 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional Geral (EPG), Experiência Profissional Específica (EPE), e, quando aplicável (candidato/a com vínculo de emprego público a exercer funções idênticas às do concurso), a Avaliação de Desempenho (AD).

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo II), seguindo o seguinte critério:

AC = 0,1 HA + 0,1 FP + 0,2 EPG + 0,5 EPE + 0,1 AD, em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica

AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

1.1.1 - Habilitação Académica de base (HA) – Certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

- Nível habilitacional exigido.....12 valores
- 1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido (área de formação relevante)16 valores
- 2 Graus ou Ciclos Académicos superiores ao nível exigido (área de formação relevante)20 valores



1.1.2 - Formação Profissional (FP), neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos, e devidamente comprovados. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:

- Sem formação.....0 valores
- Número total de horas de formação inferior a 25h.....4 valores
- Número total de horas de formação igual ou superior a 25h e inferior a 50h.....8 valores
- Número total de horas de formação igual ou superior a 50h e inferior a 75h.....12 valores
- Número total de horas de formação igual ou superior a 75h e inferior a ^{99h}.....16 valores
(movimenta & move)
- Número total de horas de formação igual ou superior a 100h.....20 valores

1.1.2.1 - Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se refere o ponto 1.1.2., esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) Nos certificados em que 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;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

1.1.3 - Experiência Profissional Geral (EPG), em que 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/a candidato/a no exercício de funções, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

1.1.3.1 - Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....6 valores
- Em serviços da Administração Autárquica8 valores

1.1.3.2 - Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....10 valores
- Em serviços da Administração Autárquica12 valores

1.1.3.3 - Por cada ano completo a mais, além de 3 anos de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores, até ao máximo de 10 valores.

1.1.3.4 - Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor, até ao máximo de 8 valores.

1.1.3.5 - Para efeitos de classificação da Experiência Profissional Geral, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Experiência Profissional Geral 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/a candidato/a deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- d) Caso o/a candidato/a detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;



e) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2 é de atribuição alternativa consoante o/a candidato/a detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;

f) Caso o/a candidato/a reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 1.1.3.3 e 1.1.3.4, a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 1.1.3.2.

1.1.4 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções nas áreas para as quais o procedimento concursal é aberto, nomeadamente para as funções descritas no anúncio como inerentes à área administrativa e execução de todas as ações necessárias ao bom funcionamento do serviço que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior, de acordo com o seguinte:

- a) Sem experiência na área do posto de trabalho concursado----- 0 valores
- b) ≤ 2 anos ----- 8 valores
- c) $> a 2$ anos e $\leq a 6$ anos ----- 12 valores
- d) $> a 6$ anos e $\leq a 10$ anos ----- 16 valores
- e) ≥ 10 anos ----- 20 valores

1.1.5 - Avaliação do desempenho (AD) – é relativa ao último período de avaliação, em que o/a candidato/a 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.

1.1.5.1. 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.

1.1.5.2. Caso o/a candidato/a 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 n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa identificada no ponto 1.1.5., 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, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

2 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço;

2.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definidas, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

2.2 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

3 – PROVA DE CONHECIMENTOS - a prova de conhecimentos é de carácter teórico, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas/práticas dos/as candidatos/as, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, e, ou, específica, diretamente relacionados com a exigência da função e na área administrativa, assume forma escrita e será efetuada em suporte papel.

A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação, sendo que apenas pode ser **consultada durante a sua realização a legislação abaixo indicada (desde que não anotada, nem comentada)**:

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico do funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias);
- Lei n.º 75/2023, de 12 de setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico das Autarquias Locais);
- Decreto-Lei n.º 4/2015 (Código do Procedimento Administrativo);
- Lei n.º 35/20214 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual (Código do Trabalho);
- Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua edição atual (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP);
- Decreto-Lei n.º 192/2015 de 11 de setembro (SNC-AP).



3.1 – Na prova de conhecimentos, é admitida a consulta de legislação simples, não anotada e comentada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.

3.2 – A atualização da legislação referenciada do ponto 3, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

3.3 – A legislação do ponto 3. encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <http://dre.pt> e no *site* da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa em <https://www.pgdlisboa.pt>;

3.4 - Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.5. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos, com 30 minutos de tolerância.

4 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências definido, podendo comportar uma ou mais fases.

4.1 - A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*.

5. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) – Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

5.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o/a candidato/a 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.



5.2. 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:

CF = 100% (PC) e APTO (AP)

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

Em que,

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

6 - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL – em situações de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e em articulação do art. 66.º da LGTFP:

Nos casos de prevalência de igualdade de classificação final, o júri deliberou aplicar os seguintes critérios preferenciais, por ordem decrescente:

- a) maior grau de habilitação;
- b) média final do nível habilitacional detido;
- c) menor idade.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração da ficha de classificação da **Avaliação Curricular (AC)**, à aprovação da matriz de correção da **Prova de Conhecimentos (PC)**, à elaboração da ficha de Classificação **Final (CF)**, cujos modelos se encontram anexos à presente ata, da qual constituem parte integrante.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O júri

Luís Carlos Pimentel Alves



Rodrigo Ponte Nunes

Rodrigo Ponte Nunes

Kelly Pavão Monte de Ferreira

Kelly Pavão Monte de Ferreira