



FREGUESIA DE ALFERCE
Junta de Freguesia

*Peçue
dy
Jest*

Ata nº 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1
POSTO DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE
EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO (Proc.º 01/2022)**

Assistente Técnico

1.ª Reunião do Júri do Procedimento



Correia
Júri

FREGUESIA DE ALFERCE
Junta de Freguesia

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 POSTO
DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO
PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO (Proc.º 01/2022) – Assistente Técnico.**

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte três, pelas 11:30 horas, na Sede da Câmara Municipal de Monchique, sita na Travessa da Portela n.º 3, em Monchique, reuniu o *Júri* do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Freguesia de Alferce, aberto por deliberação da Junta de Freguesia de 04 de novembro de 2022, conforme aviso 1850/2023, publicado a 26 de janeiro de 2023, 2ª série, parte H, em *Diário da República*. Compareceram os membros efetivos do *Júri do Procedimento*, a saber: -----
Dr.ª Inês Silva da Luz (técnica superior); Célia Maria Dias Ramalho Luz (coordenadora técnica) e Lúcia da Graça Duarte Correia (membro do executivo da Junta); na qualidade de presidente, primeira e segunda vogais, respetivamente. -----
O *Júri* do procedimento reuniu para efeitos do disposto artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro, no uso da competência conferida pelo n.º 2 do mesmo artigo do referido diploma legal, com a seguinte: -----

ORDEM DE TRABALHOS:

Ponto único – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A PONDERAÇÃO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO.

Verificada a existência de quórum, a presidente declarou aberta a reunião, dando início de imediato à discussão dos assuntos inerentes ao ponto agendado.-----
A deliberação acima referida, tomada pela Junta de Freguesia, determinou a abertura do procedimento concursal comum de contratação de um assistentes técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, onde fossem utilizados



Peçoeira
Alf. Juf.

FREGUESIA DE ALFERCE
Junta de Freguesia

os dois métodos de seleção obrigatórios, prova de conhecimentos e avaliação psicológica, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20-jun (LTFP), na sua atual redação. -----

Nesta sequência, definiu-se nesta reunião, por unanimidade, a ponderação dos métodos de seleção, nos termos do artigo 17º da portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a saber, Prova de conhecimentos (PC) 60% e Avaliação psicológica (AP) 40%. -----

Paralelamente, decorre da LTFP, artigo 36º, nº 2, que, para o caso particular de recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção sejam os seguintes: -----

a) Avaliação curricular, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado; -----

b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função. -----

No Aviso a publicar em DR II série, no ponto 11.2, ficou definida a ponderação desses dois métodos, a saber, Avaliação Curricular (AC) 60%, Entrevista de avaliação de competências (EAC) 40%. -----

A Avaliação Curricular incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, será o método de seleção obrigatório, 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 dos postos de trabalho em causa, exceto se o afastarem por escrito.-----

Nestes termos, o Júri do Procedimento deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte: ----

1) Ponderação dos métodos de seleção: -----

No presente recrutamento são utilizados os métodos de seleção, previstos no n.º 1 e n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----



FREGUESIA DE ALFERCE

Junta de Freguesia

*Cooper
Alf
Jun.*

1.1) MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS: -----

No presente recrutamento são utilizados os métodos de seleção obrigatórios previstos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação psicológica (AP), com uma ponderação de 60% e 40% respetivamente. -----

1.1.1) Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. As questões a integrar na prova deverão ter em conta o grau de complexidade do posto de trabalho a ocupar, conforme a carreira ou categoria, devendo o júri fundamentar as classificações atribuídas, designadamente, através do registo em ata das avaliações atribuídas, respetiva cotação e ponderação. O júri elaborará grelha, ficha ou outro meio de registo para servir de suporte à avaliação da prova de conhecimentos. -----

A prova de conhecimentos (PC) versará sobre as seguintes matérias: visa avaliar os níveis de conhecimentos habilitacionais e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções e atividades inerentes ao posto de trabalho. A prova terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, com duração de 90 minutos e será relacionada com a formação de base exigida para as funções ou atividades, bem como temas relativos aos direitos e deveres da função pública. -----

O júri fixou os conteúdos temáticos sobre os quais incidirá a prova de conhecimentos, elaborando a respetiva lista de bibliografia e legislação, designadamente: a) Constituição da República Portuguesa; b) Código do Procedimento Administrativo; c) Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas; d) Código do Trabalho; e) Código de Contratos Públicos.

1.1.2) Avaliação psicológica – visa avaliar aptidões, características de personalidade e, competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método é efetuada por entidade especializada contratada para o efeito, no estrito cumprimento da legislação aplicável. A avaliação psicológica será constituída por quatro etapas: avaliação das características de personalidade e competências comportamentais; avaliação das aptidões cognitivas; produção das fichas individuais com valoração final; entrega dos resultados e das fichas individuais dos candidatos. Para efeitos de registo, por cada candidato é elaborada uma



Coza
Alf
Jun

FREGUESIA DE ALFERCE

Junta de Freguesia

ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros. A valoração final da avaliação psicológica, será expressa na menção classificativa de «Apto» ou «Não Apto», conforme dispões o nº 2 do artigo 21º da já citada portaria 232/2022 de 09 de setembro -----

2. Os métodos de seleção para os candidatos detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuições, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa (salvo se, no formulário de candidatura, expressamente o afastarem, caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 1.1) são os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de avaliação de competências (EAC), com uma ponderação de 60% e 40%, respetivamente. -----

Na avaliação Curricular serão considerados os seguintes parâmetros obrigatórios: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA \times 0,2) + (FP \times 0,3) + (EP \times 0,4) + (AD \times 0,1)$

A classificação final do método “avaliação curricular” é obtida de acordo com o vínculo do candidato à administração pública: -----

As ponderações dos fatores – Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) – integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

2.1. Habilitações Académicas (HA) – constituem um fator obrigatório do método de seleção de “avaliação curricular”. Neste procedimento, exige-se que os candidatos sejam detentores do 12º ano de escolaridade, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caraterizadoras do posto de trabalho e complexidade das mesmas (grau 2), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de assistente técnico, de acordo na alínea b) do nº4 do artigo



FREGUESIA DE ALFERCE

Junta de Freguesia

Correção
Alf

33º da LTFP.-----

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao exigido, deve ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento de tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher, desde que a habilitação académica de grau superior, diga respeito à área administrativa, cabendo ao júri essa análise. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. Assim, deliberou o júri atribuir a valoração conforme quadro seguinte, a saber:

QUADRO - Habilitações Académicas (HÁ)

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação Própria	17 valores
Habilitação Superior – Licenciatura	18 valores
Habilitação Superior – Mestrado	19 valores
Habilitação Superior – Doutoramento	20 valores

2.2. Formação Profissional (FP) – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que apenas se considerará a formação profissional, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou considerar apenas a formação profissional devidamente comprovada, com validade máxima de 10 (dez) anos. Sendo a valoração definida nos seguintes termos, até ao limite máximo de 20 (vinte) valores, a saber: -----

QUADRO – Formação Profissional (FP)

Formação	Valoração por cada ação
----------	-------------------------



Coza
Alf
Jur.

FREGUESIA DE ALFERCE
Junta de Freguesia

Sem formação	0,0 valores
Ações de duração até 7 horas	5,0 valores
Ações de duração entre 8 e 35 horas	10,0 valores
Ações de duração entre 36 e 70 horas	12,0 valores
Ações de duração entre 71 e 105 horas	14,0 valores
Ações de duração entre 106 e 150 horas	16,0 valores
Ações de duração superior a 150 horas	20,0 valores

2.3. Experiência Profissional (EP) – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do lugar a preencher. A adequação funcional dos candidatos – ou seja, a sua qualificação – depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas. Assim, deliberou o Júri ponderar o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas (grau 2), pontuando unicamente a experiência profissional devidamente comprovada e detalhada, nos seguintes termos: -----

QUADRO – Experiência Profissional

Experiência profissional	Valoração por cada item
Sem experiência profissional	0,0 valores
Com experiência profissional	10,0 valores acrescidos de:
– até 12 meses	1 valor
– de 1 ano a 2 anos	2 valores
– de 2 a 3 anos	3 valores
– de 3 a 4 anos	4 valores
– de 4 a 5 anos	5 valores
– mais de 5 anos	10 valores



Alferce
Junta

FREGUESIA DE ALFERCE

Junta de Freguesia

Mais deliberou o Júri determinar que a atribuição acima será avaliada tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerceu funções, sendo pontuado no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. -----

2.4. Avaliação do Desempenho (AD) – considerada na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que a valoração equivalerá a desempenho adequado. -----

Para efeitos do SIADAP, nos termos da lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a avaliação será feita da seguinte forma: -----

QUADRO – Avaliação do Desempenho

Escala do SIADAP (art.º 37.º da Lei n.º 66-B/2007)	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante (4,5 a 5,0)	20,00
Desempenho Relevante (4,0 a 4,449)	18,00
Desempenho Adequado (3 a 3,999)	16,00
Desempenho Adequado (2,0 a 2,999)	10,00
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	6,00

2.5. Entrevista de avaliação de competências (EAC) através de uma relação interpessoal, serão obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

---Por cada entrevista de será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

--- A entrevista de avaliação de competências é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos, e terá uma duração média de 30 (trinta) minutos. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o



FREGUESIA DE ALFERCE
Junta de Freguesia

*Copie
Alf
Jut*

resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliar; -----

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente as classificações de: 20, 16, 12, 8 e 4. Assim, deliberou o júri ponderar os seguintes fatores: -----

QUADRO – fatores de ponderação na EAC

Conhecimentos gerais
Orientação para o serviço público
Trabalho de equipa e cooperação
Relacionamento interpessoal
Tolerância à pressão e contrariedades

Por conhecimentos gerais (CG) entende-se o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de carácter genérico. Por orientação para o serviço público (OSP) entende-se a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade. Por trabalho de equipa e cooperação (TEC) compreende-se a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição intercultural e cooperar com outros de forma ativa. Por relacionamento interpessoal (RI) subentende-se a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Por tolerância à pressão e contrariedades (TPC) entende-se a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----
A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a grelha constante no quadro abaixo, que será utilizada em sede de entrevista: -----

QUADRO– Entrevista de Avaliação de Competências

	ELEVADO (20 valores)	BOM (16 valores)	SUFICIENTE (12 valores)	REDUZIDO (8 valores)	INSUFICIENTE (4 valores)
--	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	------------------------------------



Alferce
Junta

FREGUESIA DE ALFERCE
Junta de Freguesia

Competência					
Conhecimentos gerais					
Orientação para o serviço público					
Trabalho de equipa e cooperação					
Relacionamento interpessoal					
Tolerância à pressão e contrariedades					

Em que: a) Elevado: responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência; b) Bom: responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência; c) Suficiente: responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência; d) Reduzido: responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência; e) Insuficiente: responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência; -----

2) Valoração, classificação final e efeitos da aplicação dos métodos de seleção: -----

No presente recrutamento cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada na lei. -----

Os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores, na aplicação de cada método de seleção, e a classificação de *Apto* nos métodos com classificação qualitativa, sendo que no caso de tal não suceder serão de imediato eliminados, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de abril -----

Nos termos previstos no artigo 23.º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$CF = (0,60XPC) + (0,40X AP)$. -----



FREGUESIA DE ALFERCE

Junta de Freguesia

Conforme previsto no nº2 do artigo 36º da LTFP, no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a fórmula a aplicar é : $CF = (0,60 \times AC) + (0,40 \times EAC)$.-----

3) Critérios de ordenação preferencial: -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro . No caso de subsistir empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

A Presidente,

A 1.ª Vogal efetiva,

A 2.ª Vogal efetiva,







