



FALAGUEIRA VENDA NOVA

ATA DO JÚRI Nº 1

Reunião prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico (na área dos Serviços Administrativos)

Aos quatro dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, reuniu na sala de reuniões da Sede da Junta de Freguesia da Falagueira-Venda Nova, o júri constituído de harmonia com a proposta de Executivo n.º 99/2023 exarada, em 02 de junho de 2023, constituído por: Rafaela Raquel Monteiro, Técnica Superior na qualidade de presidente do júri do procedimento mencionado em epígrafe, Maria Manuela Santos Coelho, Coordenadora Técnica na qualidade de 1.º vogal efetiva e Pedro Miguel Basso, Vogal da Junta de Freguesia na qualidade de 2.º vogal efetivo, com a seguinte ordem de trabalhos:

- I. Caracterização do posto de trabalho em função da referência, da atribuição, competência ou atividade;
- II. Definição do perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- III. Fixação dos métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final;
- IV. Estabelecer critérios de ordenação preferencial;

I. Caracterização do posto de trabalho em função da referência, da atribuição, competência ou atividade:

Para além dos conteúdos funcionais correspondentes à carreira/categoria, nos termos estabelecidos no anexo à LGTFP:

Exercício de funções na carreira/categoria de Assistente Técnico, área da contratação pública: Elaborar propostas para o órgão Executivo; elaboração de requisições e consultas preliminares ao mercado; elaboração de peças de procedimentos concursais; tramitação de procedimentos concursais; utilização da plataforma de contratação eletrónica e respetivo acompanhamento e tramitação dos procedimentos; assegurar a publicação de anúncios em Diário da República; análise e preparação de documentos necessários e inerentes aos

Handwritten signatures and initials in the top right corner.



procedimentos de contratação pública; análise de propostas; elaboração de projetos de decisão; acompanhamento e apoio aos júris dos procedimentos e gestores de contratos; publicação de contratos no basegov e respetivas modificações contratuais; assegurar o aprovisionamento de bens e serviços necessários; conferir e validar os documentos de habilitação; elaboração de ofícios e de todas as funções inerentes ao trabalho administrativo. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, regulamento, despacho ou determinação superior.

II. Perfil de Competências:

- a) **Realização e Orientação para os Resultados:** em que se avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
- b) **Trabalho de Equipa e Cooperação:** em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.
- c) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** em que se avalia a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.
- d) **Conhecimentos e Experiência:** em que se avalia a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
- e) **Tolerância à Pressão e Contrariedades:** em que se avalia a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

III. Fixação dos métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final:

De acordo com o artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e do artigo 17º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:



FALAGUEIRA VENDA NOVA

Para os candidatos identificados no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, que:

- Se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Para os restantes candidatos:

- Serão utilizados os seguintes métodos de seleção e com base no perfil de competências definido e atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Em que:

A **Avaliação Curricular (AC)** que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na análise do respetivo *curriculum vitae* (juntamente com os demais documentos apresentados). Será expressa, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,35 EP + 0,15 AD$, sendo cada um dos elementos deste método de seleção ponderado da seguinte forma:

- **Habilitação Académica (HA)** – As habilitações académicas necessárias são as elencadas no anúncio de abertura do procedimento concursal, devidamente certificada pelas entidades competentes, sendo motivo de exclusão a titularidade de habilitação inferior. O júri deliberou a adotar os seguintes critérios:
 - a) Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores;
 - b) Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – 18 valores.



FALAGUEIRA VENDA NOVA

- **Formação Profissional (FP)** – São consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, realizadas nos últimos 3 anos, até ao limite de 20 valores. Assim:
 - a) Superior a 70 horas ou superior a 10 dias – 20 valores;
 - b) De 50 até 70 horas ou de 8 a 10 dias – 18 valores;
 - c) De 36 até 49 horas ou de 6 ou 7 dias – 16 valores;
 - d) De 22 a 35 horas ou de 4 a 5 dias – 14 valores;
 - e) De 7 a 21 horas ou de 1 a 3 dias – 12 valores;
 - f) Sem formação profissional – 10 valores.

Para efeitos de valoração deste item, só será considerada a FP devidamente comprovada por documento idóneo e concluído ao termo do prazo para apresentação de candidaturas.

- **Experiência Profissional (EP)** – A valoração da experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para o que o concurso é aberto até ao máximo de 20 valores:
 - a) Experiência profissional, superior a 8 anos – 20 valores;
 - b) Experiência profissional, superior a 6 anos – 18 valores;
 - c) Experiência profissional, superior a 4 anos – 16 valores;
 - d) Experiência profissional, superior a 2 anos – 14 valores;
 - e) Experiência profissional, até 2 anos – 12 valores.

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

- **Avaliação de Desempenho (AD)** – É considerada a Avaliação de Desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio em que executou funções ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo

em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores. A correspondência será realizada pela conversão matemática da escala de 1 a 5 para a escala de 6 a 20.

Escala 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

Quando o candidato não tiver avaliação do desempenho comprovada e não for sujeito à mesma recebe a pontuação de 10 valores.

Deliberou o júri que a classificação final da AC é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0,3 HA + 0,2 FP + 0,35 EP + 0,15 AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa avaliar, numa 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 ausência dos comportamentos em análise.



FALAGUEIRA NOVA

A valoração será feita com a seguinte grelha classificativa:

Qualitativa	Quantitativa	N.º de Competências comportamentais presentes no perfil de competências
Elevada	20	5
Bom	16	4
Suficiente	12	3
Reduzido	8	2
Insuficiente	4	1
Muito insuficiente	0	0

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é da responsabilidade do Técnico Especializado, sendo que a classificação obtida nesta, deriva da média aritmética simples da classificação obtida nos parâmetros de avaliação.

A **Prova de Conhecimentos (PC)** que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, de natureza teórica e escrita com consulta da legislação em suporte de papel e duração de 90 minutos, sendo permitido a consulta de legislação em suporte papel, não comentada/anotada (a considerar nas suas versões atualizadas, com todas as alterações sofridas desde a sua publicação inicial) e comportará as seguintes matérias e legislação: Código do Procedimento Administrativo (DL 4/2015 de 7 de janeiro); Lei Geral do Trabalho em Funções públicas (Lei 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual); Lei 169/99 de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei 5ª/2002 de 11 de janeiro (Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento do Órgãos dos Municípios e Freguesias); Código dos Contratos Públicos (DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada); Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas (Lei 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual); Lei de Proteção de Dados Pessoais (Lei 58/2019, de 08 de agosto, na sua versão atual).



FALAGUEIRA VENDA NOVA

A prova de conhecimentos será valorada mediante uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e é composta por 20 perguntas de escolha múltipla, com a cotação individual de 1 valor (num total de 20 valores).

A **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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A valoração deste método de seleção corresponde às menções classificativas de Apto e Não Apto. A Avaliação Psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção Geral da Administração e Emprego Público. Caso se torne inviável a avaliação psicológica, poderá o júri recorrer aos Recursos Técnicos, que detenham habilitação académica e formação adequadas existentes na Junta de Freguesia da Falagueira-Venda Nova ou a entidade especializada na matéria.

Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. Será excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do disposto nos números 3 e 4 do artigo 21º da Portaria.

A ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e de acordo com a seguinte fórmula:

- Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36º da LTFP:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

- Restantes candidatos:

$$OF = 100\% PC, \text{ condicionado ao resultado da AP}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

IV. Estabelecer critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

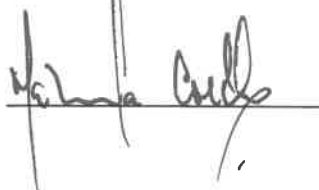
- a) Candidato(a) com maior número de anos de experiência profissional na área do posto de trabalho a ocupar;
- b) Candidato(a) com maior número de horas de formação profissional na área do posto de trabalho a ocupar;

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que consta de 8 páginas e que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo

