

ATA N.º 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

26 de novembro de 2024

1

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Técnico =====

No dia vinte e seis de novembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu no edifício da Junta de Freguesia de Carregosa, *sita* na Rua Augusto Santos 25, o Júri do procedimento concursal, aprovado pelo órgão executivo. =====

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Presidente da Junta de Freguesia Constança Correia de Melo, na qualidade de Presidente de Júri; Tesoureira Daniela Sofia Aguiar dos Santos e Secretário João Marcelo Ameixieira Moreira, ambos na qualidade de vogais efetivos, Vera Mónica Queirós dos Santos e Leonel Correia da Silva, respetivamente, Presidente da Assembleia de Freguesia e Membro da Assembleia de Freguesia, na qualidade de vogais suplentes. O primeiro vogal efetivo substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos. =====

Por deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: =====

- ===**PONTO I:** Critérios, valoração e ponderação dos métodos de seleção a aplicar; ===
- ===**PONTO II:** Critérios de desempate na ordenação final dos candidatos. =====

PONTO I: =====

Considerando: =====

- O artigo n.º 17 e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante Portaria), que estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; =====
- Que o Júri tomou conhecimento da deliberação do Órgão Executivo, de dia 25 de junho de 2024, acerca da abertura do procedimento concursal e caracterização do posto de trabalho em causa; =====
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante LTFP), que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP); =====

- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade 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, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- O artigo 18.º da Portaria, considera a possibilidade da realização de métodos de seleção complementares, tendo sido deliberação pelo Órgão Executivo a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) a todos os candidatos. =====

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção e o sistema de valoração final nos seguintes termos: =====

A) Prova de conhecimentos escrita (PCE): visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. =====

A prova de conhecimentos é de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações/comentários. A prova versará sobre as seguintes matérias e legislação nas suas atuais redações: =====

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; =====
- Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; =====
- Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; =====
- Constituição da República Portuguesa — Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; =====
- Reclamações nas autarquias locais — Portaria n.º 659/2006, de 03 de julho; =====
- Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais — Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril; =====
- Medidas de modernização administrativa — Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril; =
- Regime Financeiro das Autarquias Locais — Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro; ==

- Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais — Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro; =====
- Sistema de Informação de Animais de Companhia – Decreto-Lei n.º 82/2019 de 27 de junho; =====
- Detenção de Animais Perigosos e Potencialmente Perigosos – Decreto-Lei n.º 315/2009 de 29 de outubro; =====
- Cadastro e Inventário dos bens do Estado — Portaria n.º 671/2000, de 17 de abril;=
- Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e Autárquica — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro. =====

A Prova de Conhecimentos Escrita começará à hora marcada, não sendo possível aos candidatos que a realizem após o seu início. =====

B) 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, e é valorada através das menções classificativas: Apto e Não Apto. =====

Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através do email junta.carregosa@gmail.com. =====

C) Avaliação Curricular (AC): Este método visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. =====

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo I). =====

C.1) Critérios de avaliação e ponderação: na AC serão considerados e ponderados, 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) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP. =====

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$. =====

C.1.1) Habilitações académicas (HA): consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo: =====

- Habilitação legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira (Pontuação 18); =====
- Habilitação superior à legalmente exigível (Pontuação 20). =====

C.1.2) Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas. Serão consideradas as ações de formação nos 5 anos anteriores à abertura do presente concurso e para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação: =====

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata (Pontuação 0);
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 30 horas (Pontuação 10); =====
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 31 a 60 horas (Pontuação 12); =====
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 61 a 120 horas (Pontuação 16); =====
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 121 a 180 horas (Pontuação 18); =====

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 181 horas (Pontuação 20). =====

C.1.3) Experiência profissional (EP): considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação: =====

- Sem experiência profissional (Pontuação 10); =====
- Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho (Pontuação 12); =====
- Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho (Pontuação 16) =====
- Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente as atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho (Pontuação 20). =====

C.1.4) Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição / competência / atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. =====
A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: =====

- 4,000 a 5,000 — Desempenho Excelente — 20,00 valores;
- 3,000 a 3,999 — Desempenho Relevante - 16,00 valores;
- 2,000 a 2,999 — Desempenho Adequado — 12,00 valores;
- 1,000 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 0,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de "10,00" correspondente a "Desempenho Adequado". =====

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método será aplicado nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, como a capacidade de comunicação, do relacionamento interpessoal, fluência verbal,

motivação para o desempenho da função, capacidade do trabalho em equipa e tolerância a pressão. A EAC será realizada pelo júri. As competências são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, em que: =====

- Orientação para os Resultados – 4 valores =====
- Inteligência Emocional – 4 valores =====
- Orientação para a Colaboração – 4 valores =====
- Análise Crítica e Resolução de Problemas – 4 valores =====
- Iniciativa – 4 valores =====

Este método de seleção terá duração máxima de 45 minutos. =====

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência: =====

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Classificação Obtida	0-4,49	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção é aplicado a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por ordem crescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de cinco por cada vaga, ou seja, cinco candidatos/as. =

E) Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção:

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção (artigo 21.º da Portaria), considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o compoitem ou na classificação final. =====

E.1) Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 0,70) + (EAC \times 0,30) + (AP \text{ Apto})$ =====

E.2) Para os candidatos que realizem os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$. =====

Nos termos do n.º 3 e do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem é eliminatório. Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nem caso tenham obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica.

PONTO II: Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios: =====

- a) Detenção de Carta de condução categoria B; =====
- b) Maior experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a ocupar; =====
- c) Maior média final do curso de 12.º ano de escolaridade. =====

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios de desempate. =====

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da entidade e no site da freguesia. =====

Os/As candidatos/as excluídos serão notificados/as nos termos do n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. =====

Nos termos do artigo 6.º da Portaria, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte por carta registada, remetida via CTT. =====

A lista unitária da ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação, será publicitada nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria. =====

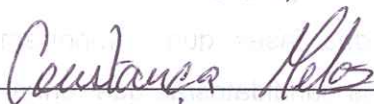
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião. =====

Anexos:

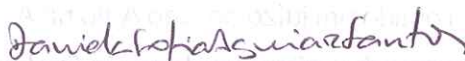
I - Grelha de Avaliação Curricular;

II - Ficha de avaliação da Entrevista Avaliação de Competências.

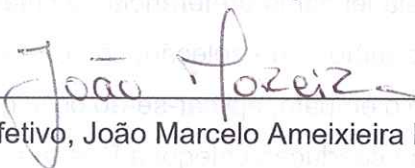
O Júri,



A Presidente do Júri, Constança Correia de Melo



Vogal Efetivo, Daniela Sofia Aguiar dos Santos



Vogal Efetivo, João Marcelo Ameixieira Moreira