



70

JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

Capelo L.

### ATA N.º 1

## Procedimento Concursal Comum - Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado - Carreira e Categoria de Técnico Superior (área funcional – Arquitetura) - 1 Posto de Trabalho

Aos quinze dias do mês de julho de 2022, na sede da Junta de Freguesia de Santa Clara, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum em título identificado, nomeado por deliberação do Órgão Executivo, de 05 de julho de 2023, constituído por: -----

Presidente – Filipe Manuel Rebelo Cerqueira, Chefe de Divisão do Espaço Público; -----

1º Vogal Efetivo – Maria Carmo Moreiras Lanternas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira; -----

2º Vogal Efetivo – Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre, Técnico Superior; -----

-----  
Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado na portaria 233/2022, (adiante designada Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria. -----

-----  
Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (adiante designada por LFTP) e na Portaria, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior (área funcional: **Arquitetura**). -----

#### I - Métodos obrigatórios: -----

1. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público**, por tempo indeterminado previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 3, do art. 36.º, da LFTP): -----

• Avaliação Curricular (AC); -----

• Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

[a] O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na BEP. -----

#### I - 1.1. Avaliação Curricular -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação



Handwritten initials and signatures in blue ink.

JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

- Habilitação Académica (HA) -----
- Formação Profissional (FP) -----
- Experiência Profissional (EP) -----
- Avaliação de Desempenho (AD) -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

**AC - HA+FP+EP+AD/4** -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c) do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção "Avaliação Curricular" os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

**1.1.1. (HA) - Habilitação Académica** -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português, ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação académica	Valoração
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

**1.1.2. FP - Formação profissional** -----

Neste método, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

**Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que:** -----

- Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----
- Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, e atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; ---



- A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator "Habilitações Académicas"; -----
- Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) **relacionadas com o posto de trabalho a concurso**. -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Até 25 horas de formação	12 valores
≥ 25 horas até 50 horas de formação	14 valores
≥ 50 horas até 75 horas de formação	16 valores
≥ 75 horas até 100 horas de formação	18 valores
≥ 100 horas de formação	20 valores

#### 1.1.3. Experiência profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, **devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos**. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Sem experiência	8 valores
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
> 60 meses	20 valores

#### 1.1.4. Avaliação do desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 2 (dois) ciclos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----



Escala do SIADAP	Valoração
Inadequado	8 Valores
Adequado	12 Valores
Relevante	16Valores
Excelente	20 Valores

**1.1.5. Avaliação Curricular** -----

A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob **Anexo I**. -----

**1.2. Entrevista de Avaliação de Competências** -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma 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 a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -

**Perfil de competências que constituirão a base do guião:** -----

- Orientação para os resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----
- Orientação para o serviço público - capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----
- Planeamento e organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades. -----
- Trabalho de equipa e cooperação - capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Tolerância à pressão e contrariedades - capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

**2. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído **que não estejam 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, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1 do art. 36.º da LTFP): -----



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----
- Avaliação Psicológica (AC). -----

**2.1. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----**

**2.1.** A Prova Escrita de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função - será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de até 120 minutos, sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel: -----

**Programa e legislação (todos os diplomas identificados na sua atual redação): -----**

Constituição da República Portuguesa — Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; -----

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu Anexo I; -----

Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----

Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; -----

Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----

Código dos Contratos Públicos — Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e Anexo (Parte I e Parte II até ao artigo 129.º); -----

Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial - Decreto-Lei 80/2015, de 14 de maio; -----

Regime jurídico da urbanização e edificação - Decreto-Lei 555/99, de 16 de dezembro; -----

Procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas - Portaria 701-H/2008, de 29 de julho; -----

Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação de Lisboa (RMUEL) - Regulamentos Complementares - MUNICÍPIO de LISBOA -----

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e comporta uma única fase, reveste a natureza teórica e será efetuada em suporte de papel, sendo constituída por questões de escolha múltipla e questões de resposta direta, podendo comportar, ainda, questões de desenvolvimento. Não será permitida a utilização de equipamentos eletrónicos. -----

**2.2. Avaliação Psicológica -----**

A avaliação psicológica 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. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 4, do art. 9.º, da Portaria. -----

**Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----**

- Orientação para os resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----



- Orientação para o serviço público - capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----
- Planeamento e organização - capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades. -----
- Trabalho de equipa e cooperação - capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Tolerância à pressão e contrariedades - capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

**II - Método de seleção complementar** (para os candidatos do ponto 2) -----

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** -----

**III - Ordenação Final** -----

1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

**OF=55%AC+ 45% EAC (para os candidatos do ponto I.1 e ponto 11.2 do Aviso)** -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

Ou -----

**OF=55%PEC+ + 45%EAC** (para os candidatos do ponto I.2 e ponto 11.1 do aviso) -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

2. Será **excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção** (quando de realização presencial), **ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores** num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do art. 9.º da Portaria. -

3. A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), do n.º 1, do art. 37.º, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º da Portaria. -----

**III – Utilização Faseada dos Métodos de Seleção** -----

Ao abrigo do n.º 1 do art. 7.º da Portaria, perante a definição do número de candidatos admitidos, poderá o Júri do procedimento propor a utilização faseada dos métodos de seleção razões de celeridade,



## JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

Designadamente, quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a 50. A utilização faseada dos métodos de seleção implica a realização do primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos e os restantes métodos a apenas parte desses candidatos, a convocar por tranches sucessivas por ordem decrescente de classificação. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

### **Junta: Ficha de Avaliação Curricular**

#### **Presidente do Júri**

Filipe Manuel Rebelo Cerqueira, Chefe de Divisão do Espaço Público

#### **1º Vogal Efetivo**

Maria Carmo Moreiras Lanternas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

#### **2º Vogal Efetivo**

Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre, Técnico Superior







Anexo I

## FICHA INDIVIDUAL

Procedimento Concursal Comum - Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado - Carreira e Categoria de Técnico Superior (área funcional – Arquitetura)  
1 Posto de Trabalho

Nome: \_\_\_\_\_

Valoração AC \_\_\_\_\_

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

### 1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

TOTAL HA =

### 2. Formação Profissional

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Até 25 horas de formação	12 valores
> 25 horas até 50 horas de formação	14 valores
> 50 horas até 75 horas de formação	16 valores
> 75 horas até 100 horas de formação	18 valores
> 100 horas de formação	20 valores

TOTAL FP =



Anexo I

### 3. Experiência Profissional

Meses	Valoração
Sem experiência	8 valores
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
> 60 meses	20 valores

EP =

### 4. Avaliação de Desempenho

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
SEM AVALIAÇÃO	12 VALORES
Inadequado	8 Valores
Adequado	12 Valores
Relevante	16 Valores
Excelente	20 Valores

Classificação do biénio 20 \_\_\_/20 \_\_\_

Classificação do biénio 20 \_\_\_/20 \_\_\_

SEM AVALIAÇÃO \_\_\_

TOTAL AD =

**Presidente do Júri**

\_\_\_\_\_

**1º Vogal Efetivo**

\_\_\_\_\_

**2º Vogal Efetivo**

\_\_\_\_\_