



ATA Nº. 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL 1 POSTO DE TRABALHO - (ÁREA FUNCIONAL: AUXILIAR DE EDUCAÇÃO, ATENDIMENTO, RECEÇÃO E VIGILÂNCIA)

Aos dois dias do mês de agosto do ano de dois mil e dezanove, na sede da Junta de Freguesia de Santa Clara, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 03 de julho de 2019: -----

Presidente do Júri: Maria da Conceição Cunha Louro, Técnica Superior da Freguesia de Santa Clara;

1.º Vogal Efetivo: Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre, Chefe de Divisão do Desporto da Freguesia de Santa Clara, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

2.º Vogal Efetivo: Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas, Técnica Superior da Freguesia de Santa Clara. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril (adiante 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 a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: auxiliar de educação, atendimento, receção e vigiância). -----

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) -----

3/



Pg

[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. -----

2

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

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

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

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 a 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. -----



Handwritten initials in blue ink, possibly 'ER' and a signature below it.

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

| Habilitação académica | Valoração |
|---|------------|
| Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato | 16 valores |
| Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato | 18 valores |
| Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato | 20 valores |

3

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de Junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória -, a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

1.1.2 — FP - Formação profissional -----

Neste fator, 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, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respectiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Serão apenas consideradas as acções de formação (acções 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 | 8 valores |
| Até 14 horas de formação | 10 valores |
| > 14 horas até 21 horas de formação | 12 valores |
| > 21 horas até 28 horas de formação | 14 valores |
| > 28 horas até 42 horas de formação | 16 valores |
| > 42 horas até 63 horas de formação | 18 valores |
| > 63 horas de formação | 20 valores |

4

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 3 (três) anos. 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 |
|-------------------------|------------------|
| 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 |

5

1.1.5 – 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 projectos 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.-----

31



4p

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): -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

Avaliação Psicológica (AC) -----

2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, será de realização individual e terá a forma escrita, de escolha múltipla e/ou resolução de hipóteses relacionadas com as funções que caracterizam o posto de trabalho, com a duração de até 90 minutos e versará sobre as seguintes temáticas: -----

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 1/2005, de 12 de Agosto; -----

Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro; -----

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

Código do Trabalho – Lei 7/2009, de 12 de fevereiro; -----

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

Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei 75/2013, de 12 de setembro;-----

Regras a observar no funcionamento das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) - Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto; -----

Estatuto específico do pessoal não docente ao serviço nos estabelecimentos de ensino - Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho. -----

Na prova escrita de conhecimentos poderá ser consultada a legislação supra que será, também, identificada no aviso de abertura a publicar na BEP, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e ou anotada, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. -----



Handwritten signature in blue ink.

Na prova escrita de conhecimentos será adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A grelha de correcção será anexada ao processo imediatamente após o *terminus* da prova pelo último candidato em prova. -----

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 selecção 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 selecção complementar (para todos os candidatos) -----

2.1 Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com o percurso profissional, a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. -----



Handwritten initials in blue ink, possibly 'L' and 'B'.

2.2 A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

| | |
|--|---|
| Motivação e Interesse profissionais | Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos. |
| Conhecimento do conteúdo funcional | Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público. |
| Relacionamento Interpessoal | Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho. |
| Capacidade de comunicação | Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal. |

Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo II, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----

$$EPS = EP + CCF + MIP + CC / 4$$

Em que:-----

EP = Experiência Profissional -----

CC= Conhecimento do conteúdo funcional-----

MIP = Motivação e Interesse profissionais -----

CI = Capacidade de Comunicação-----

III – Ordenação Final -----

3.1 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: -----

$$OF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Ou -----



OF=45%PPC+ 25% AP+ 30%EPS -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

PPC = Prova Prática de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

3.2. 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. -----

3.3. 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), n. 1, do art. 37, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º, da Portaria. -----

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 acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

O Júri,

Presidente do Júri

Maria da Conceição Cunha Louro

1.º Vogal Efetivo

Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre

2.º Vogal Efetivo

Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas

