



Handwritten initials in blue ink, possibly 'CB'.

## ATA Nº. 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - 1 POSTO DE TRABALHO - (ENGENHARIA DO AMBIENTE)

1

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:** Filipe Manuel Rebelo Cerqueira, Chefe de Divisão do Espaço Público, da Freguesia de Santa Clara; -----

**1.º Vogal Efetivo:** Maria da Conceição Cunha Louro, Técnica Superior da Freguesia de Santa Clara, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

**2.º Vogal Efetivo:** Carlos Campos Brandão, Chefe de Divisão de Estudos, Projetos e Obras, 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, 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 citada. -----

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 (adiante Portaria), 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 TÉCNICO SUPERIOR (Engenharia do Ambiente). -----

#### 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): -----



CB,

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. -----

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: -----



Handwritten signature in blue ink.

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

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau académico obtido em instituições do sistema de ensino português ou devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino superior português.-----

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

Habilitação académica	Valoração
Licenciatura	14 valores
Mestrado	16 valores
Doutoramento	20 valores

**1.1.2 — FP - Formação profissional -----**

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, ações/formações de aquisição de competências ou cursos de especialização que não confirmam graus académicos, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos (exceto pós-graduações e MBA), e desde que devidamente comprovadas.-----

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 42 horas de formação	14 valores
> 42 horas até 84 horas de formação	16 valores
> 84 horas até 100 horas de formação	18 valores
> 100 horas de formação	20 valores

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

- ✓ Será valorada apenas a formação documental comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso, devendo os candidatos anexar à candidatura os certificados correspondentes;-----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha supra;-----



Handwritten signature in blue ink.

- ✓ 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 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.** -----

**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



R  
D  
B

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.-----

**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



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'CB'.

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, reveste a natureza teórica, a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, comporta uma única fase, sendo constituída por questões de escolha múltipla e/ou questões de resposta direta, podendo comportar, ainda, questões de desenvolvimento, 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; -----

Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei 18/2008, de 29 de janeiro, na redação do Decreto-Lei 111-B/2017, de 31 de agosto; -----

Lei de Bases da Política de Ambiente - Lei 19/2014, de 14 de abril; -----

Lei da Água - Lei 58/2005, de 29 de dezembro; -----

Lei-quadro das contra-ordenações ambientais - Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto; -----

Regime Geral de Gestão de Resíduos - Decreto-Lei n.º 178/2006, de 05 de setembro; -----

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

Na prova escrita de conhecimentos poderá ser consultada a legislação supra, a qual será, também, identificada no aviso de abertura a publicitar 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 and initials in blue ink.

## 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.-----

7

### 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 todos os candidatos) -----

### 2.1 Entrevista Profissional de Seleção (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. -----

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



Handwritten initials and a signature in blue ink, including the letters 'CB'.

<b>Motivação e Interesse profissionais</b>	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
<b>Conhecimento do conteúdo funcional</b>	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
<b>Relacionamento Interpessoal</b>	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.
<b>Capacidade de comunicação</b>	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**

Filipe Manuel Rebelo Cerqueira

**1.º Vogal Efetivo**

Maria da Conceição Cunha Louro

**2.º Vogal Efetivo**

Carlos Campos Brandão

