



ATA 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira/categoria de Assistente Técnico / Assistente Técnico – Serviços Gerais da Divisão Administrativa.

Ao vigésimo sexto dia do mês de junho de dois mil e dezanove pelas quinze horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento concursal comum, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Sara Magalhães, na qualidade de Presidente; Joana Vilela e Madalena Viana, na qualidade de vogais efetivos.

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

PONTO I: Métodos de Seleção - critérios e ponderação;

PONTO II: Critérios de desempate.

PONTO I:

Considerando:

- A alínea c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (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



Femily for

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

A) Prova de conhecimentos (PC): Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com a alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções a concurso. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova escrita será composta por duas fases, sendo que a primeira fase é de forma escrita e a segunda fase é de forma oral, ambas de natureza teórica e de realização individual.

A.1) A fase escrita será realizada em formato papel com a duração de 30 minutos e terá uma ponderação de 50%. Na forma escrita a prova será composta por 20 questões de escolha múltipla, sendo a valoração de cada uma de 1 valor, no total de 20 valores. É permitido aos candidatos a consulta de legislação em formato de papel, desde que desprovida de anotações/comentários. A fase escrita incidirá sobre as matérias constantes na seguinte legislação (nas suas redações atuais):

- Carta Deontológica do Serviço Público (Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/93, 17 de março);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro);
- Constituição da República Portuguesa;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);





Junta de Freguesia

- Medidas de Modernização Administrativa (Decreto -Lei n.º 135/99, de 22 de abril);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro);
- Reorganização Administrativa de Lisboa (Lei n.º 56/2012, de 08 de novembro);
- Regime Jurídico do Recenseamento Eleitoral (Lei n.º 13/99, de 22 de março).

A.2) A fase oral terá a duração máxima de 15 minutos, será composta por 5 perguntas, sobre as matérias constantes na legislação acima referida, cada uma de 4 valores, no total de 20 valores e terá a ponderação de 50%. Só serão avaliados na prova oral os candidatos que obtiveram pelo menos 9,50 valores na fase escrita da prova de conhecimentos. A prova oral não é de consulta.

A prova de conhecimento e a grelha de cotação encontram-se anexas a esta ata (Anexo I).

B) Avaliação Psicológica (AP): Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com a alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, e 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. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

C) Avaliação Curricular (AC): Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com a alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e o n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, e tem por objetivo avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do



Rund N

desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

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:

C.1.1) Habilitações académicas (HA): consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigível.	0
Habilitação legalmente exigível.	12
Habilitação superior à legalmente exigível.	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 comprovados. Serão consideradas as ações de formação concluídas até 26/06/2019 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.

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou inferior a 35 horas.	8
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 35 e inferior a 70 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 70 horas.	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.



Junta de Freguesia

Critéri	os de	e va	loriz	açã	0							Pontuação
										correspondente	às	0
atribu	ições	/cor	npet	ênc	ias/ativ	idad	es ineren	tes a	o posto	de trabalho.		0
Entre	2	a	5	an	os d	e s	erviço,	na	área	correspondente	às	40
atribu	ições	/cor	npet	ênc	ias/ativ	idad	es ineren	tes a	o posto	de trabalho		12
Com	mai	S	de	5	anos	de	serviço,	na	área	correspondente	às	00
atribu	ições	/cor	npet	ênc	ias/ativ	idad	es ineren	tes a	o posto	de trabalho.		20

C.1.4) Avaliação de desempenho (AD): relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20:

AD = Avaliação do Desempenho x 4

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

AC = 0.20 HA + 0.20 FP + 0.50 EP + 0.10 AD

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

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre



Amy pur

comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constarem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo do serviço a colaboração de entidades especializadas. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

Demonstrou competência	todos	s os	comportamentos	descritos	para	а	20 valores
Demonstrou competência	três	dos	comportamentos	descritos	para	а	16 valores
Demonstrou competência	dois	dos	comportamentos	descritos	para	а	12 valores
Demonstrou competência	um	dos	comportamentos	descritos	para	а	8 valores
Não demons a competênci		enhur	n dos comportame	entos descr	itos pa	ara	4 valores

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

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50- 13,99	14,00- 16,99	17,00- 20,00

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

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores.

E.1) Para os candidatos que realizem os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula: CF = (PC x 0,60) + (AP x 0,40)



p

Junta de Freguesia

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

PONTO II:

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 artigo 27.º da Portaria. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Será considerado o maior número de anos de experiência nas funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho.
- b) Subsistindo o empate, o maior número horas de formação nas funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho.

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 Prova de conhecimentos e grelha de cotação;
- II Grelha de Avaliação Curricular.

A Presidente

A Vogal





A Vogal