



**REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE QUATRO
(4) ASSISTENTES TÉCNICOS POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA DE REUNIÃO N.º 1

Aos 6 dias do mês de julho pelas 10 horas, nas Sede da União das Freguesias de Pontinha e Famões, sita na Avenida 25 de Abril, n.º 22 A, 1675-183 Pontinha, reuniu o Júri do procedimento em epigrafe, designado pelo Executivo da União de Freguesias em reunião de 02 de maio de 2023, para a abertura do procedimento concursal para constituição de quatro postos de trabalho na carreira/ categoria de Assistente Técnico, por tempo indeterminado.

- Ref. 1/2023 - Dois postos de trabalho na área da Secretaria;
- Ref. 2/2023 - Um posto de trabalho na área dos Recursos Humanos;
- Ref. 3/2023 - Um posto de trabalho na área Financeira.

O Júri, constituído por deliberação em reunião de Junta, tem a seguinte composição:

- **Presidente do júri:** Alberto Barreiro, tesoureiro do executivo da União de Freguesias;
- **Vogais efetivos:** Manuela Soares, Coordenadora técnica que substituirá o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Natércia Mesquita, Assistente Técnico da União de Freguesias;
- **Vogais suplentes:** Maria José Guedes e Celso Carvalho, Assistentes Técnicos da União de Freguesias.

Após apreciação, o Júri, por unanimidade, dotou as seguintes deliberações:

Em cumprimento do disposto nos n.ºs 1.º e 4.º, do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, adiante designada LGTFP, **podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público**. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Pontinha e Famões, idênticos a estes postos de trabalho.



1. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção aplicáveis são os previstos nos termos do disposto no artigo 36º da LGTFP anexo à lei nº 35/2014, de 20 de junho, concomitantemente com os termos estipulados no artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, adiante designado de Portaria, todos com caráter eliminatório:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista Avaliação de Competências (EAC)

A classificação final dos candidatos, pela aplicação destes métodos de seleção, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 0,70) + (AP = Apto) + (EAC \times 30)$$

1.1. (PC) - A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções a concurso e está sujeita a uma tabela de valoração de 0 a 20 valores.

A prova de conhecimentos tem caráter eliminatório, assumir a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica constituída por 25 questões, em que:

- Cada resposta certa será classificada com 0,80 valores;
- 0,40 valores por sinalização da opção certa sem justificação ou se a justificação dada for incorreta;
- 0,50 valores por sinalização da opção certa com justificação da legislação de forma insuficiente sem artigo(s), número (s) e/ou alínea (s);
- 0,80 valores por sinalização da(s) opção (ões) certa (s) com justificação da legislação com indicação do respetivo artigo, número (s) e/ou alínea (s);

A prova terá uma **duração de 60 minutos** (única fase), a que acresce 30 minutos de tolerância.

Os candidatos deverão se apresentar no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida uma tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.



Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer computador eletrónico computadorizado;

A prova versará sobre a legislação que a seguir se discrimina, todas na sua redação atual:

- Lei Geral do Trabalho em funções Públicas – Aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo – Aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Código do Trabalho – Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Durante a realização da prova, os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e anotada.

A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo que, sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

O resultado da prova de conhecimentos será valorado de 0 a 20 valores, considerando-se até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes.

1.2 (AP) - A Avaliação Psicológica - Visa avaliar, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, um prognóstico de adaptação do candidato às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação deste método serão efetuadas por entidade especializada, que remeterá os resultados aos membros do júri. Por cada candidato será elaborada uma ficha individual obedecendo a valoração no disposto do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria sendo em cada fase intermédia através das menções classificativas de 'apto' e 'não apto'.

Tendo em conta a celeridade requerida pela urgência destes recrutamentos, os aludidos métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria.

Assim, o método de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular será aplicado a todos os candidatos, sendo **a aplicação do segundo método, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, apenas aplicado aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior.**



1.3 (EAC) – Entrevista Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

1.3.1 As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso e os comportamentos às mesmas associados são os que se descrevem a seguir:

Competência 1

Realização e orientação para os resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas

Comportamentos associados à competência:

- * Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- * Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- * Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas
- * Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades

Competência 2

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço desempenhando as suas tarefas de forma disponível e diligente.

Comportamentos associados à competência:

- * Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhes são colocadas
- * Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais
- * É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente pontualidade
- * Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço

Competência 3

Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Comportamentos associados à competência:

- * Tem trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço
- * Trabalha com pessoas com diferentes características



* Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros

* Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais

Competência 4

Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica

Comportamentos associados à competência:

* Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o funcionamento do serviço

* Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos

* Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios

* Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais

Competência 5

Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar de forma permanente no desenvolvimento e atualização técnica

Comportamentos associados à competência:

Reage normalmente, de uma forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente

Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional

Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria

Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço

Competência 6

Trabalho de equipa e coordenação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa

Comportamentos associados à competência:

Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do contexto habitual de trabalho

Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa

Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado

Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo



1.3.2 Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação	20 valores

1.3.3 A entrevista de avaliação de competências terá uma duração máxima de 30 a 45 minutos.

1.3.4 A classificação da entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até as centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências:

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5;

C6 = Competência 6;

1.3.5 A valoração final dos métodos de seleção, prova de conhecimentos (com carácter eliminatório), avaliação psicológica (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 70\% + AP = Apto + EAC \times 30\%)$$



Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

2. Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho os métodos de seleção a utilizar, exceto quando afastados por escrito, no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela função, competência ou atividade, são os discriminados a seguir:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A ordenação final dos candidatos, pela aplicação destes métodos de seleção, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$$

2.1 Avaliação Curricular (AC): A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Sendo, para tanto, considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.



Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base e a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$AC = (0,25 \times HA) + (0,25 \times FP) + (0,40 \times EP) + (0,10 \times AD)$$

Sendo:

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula:

$$AC=0,30 HA + 0,20 FP + 0,50 EP$$

2.1.1 (HA) – Habilitações Académicas: serão verificadas pela titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2, isto é, o 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, nos termos do n.º 1 alínea b) do artigo 86º da LTFP.

Do explanado no artigo n.º 34.º n.ºs 1 e 3, pode apenas ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional e quando aplicável, da área de formação, correspondentes ao grau de complexidade funcional da carreira e categoria caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

A Habilitação Académica exigida (HA) regras a observar na avaliação de cada item serão valoradas de acordo com a seguinte tabela:

Grau Académico	Valoração (de 0 a 20)
Superior ao legalmente exigido	20 valores
Legalmente exigido	18 valores

Handwritten signatures in blue ink.



Handwritten signatures in blue ink.

Este parâmetro, Habilitações Académicas (HA), terá uma ponderação de 25% na Avaliação Curricular (AC).

2.1.2 (FP) - Formação Profissional: serão apenas considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra. Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo:

Duração das horas de Formação	Valoração
Sem formação	0
Formação < ou = 100 horas	4
Formação > a 100 horas e = ou < 150 horas	8
Formação > a 150 horas e = ou < 200 horas	12
Formação > a 200 horas e = ou < 250 horas	16
Formação > a 200 horas	20

Serão consideradas, como de interesse para os de trabalho a ocupar, as formações nas seguintes áreas:

- Desenvolvimento Pessoal: Comunicação, relacionamento interpessoal
- Administrativa e Secretariado
- Informática
- Administração Pública: Local/ Autárquica
- Gestão: Pessoal, Contabilidade, Financeira
- Contabilidade e gestão financeira pública
- Atendimento ao público
- Higiene e segurança no trabalho
- Gestão de tempo e organização do trabalho

Este parâmetro Formação Profissional (FP), terá uma ponderação de 25% na Avaliação Curricular (AC).

2.1.3 (EP) – Experiência Profissional: Será considerado o tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, apenas sendo contabilizado como



tempo de experiência profissional o que se encontre devidamente comprovado, valorando de acordo com a seguinte tabela:

Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao posto a concurso e adquirida em serviços da administração pública	Até 5 anos: 2 valores; > 5 anos e = ou < 10 anos: 4 valores > 10 anos e = ou < 15 anos: 6 valores > 15 anos e = ou < 20 anos: 8 valores >20 anos: 10 valores
Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao posto a concurso e adquirida em serviços da administração pública local	Até 5 anos: 12 valores; > 5 anos e = ou < 10 anos: 14 valores > 10 anos e = ou < 15 anos: 16 valores > 15 anos e = ou < 20 anos: 18 valores >20 anos: 20 valores

Este parâmetro, Experiência Profissional (EP), terá uma ponderação de 40% na Avaliação Curricular (AC). Quando não é indicada a duração da experiência profissional é atribuída a cotação mínima.

2.1.4 (AD) – Avaliação de Desempenho:

Relativamente a candidatos com relação jurídica de emprego público prévia ao presente Procedimento Concursal ou equiparados que tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, na Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 20 Valores; Adequado: 12 Valores; Inadequado: 8 Valores.

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Relevante	20 valores

- b) Caso se verifique a não existência de avaliação ou avaliação de acordo com outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como adequado: 12 Valores.

Este parâmetro de Avaliação de Desempenho (AD), terá uma ponderação de 10% na Avaliação Curricular (AC).



3. Classificação Final

Tipologia dos Candidatos	Fórmula a aplicar	Sendo:
Candidatos nas situações descritas no ponto 1	$CF=70\%PC+AP=APTO+30\%EAC$	CF= Classificação Final PC= Prova de Conhecimentos; AP= Avaliação Psicológica; EAC= Entrevista de Avaliação de Competência;
Candidatos nas situações descritas no ponto 2	$CF=70\%AC+30\%EAC$	CF= Classificação Final; AC= Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competência;

[Handwritten signatures in blue ink]

4. Outras considerações:

4.1. Os candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção expressa numa escala de 0 a 20, considerando a valoração até às centésimas.

4.2. É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes ou que tenha obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das fases, a coberto da alínea a) e b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022 de 9/09.

4.3. Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial dispostos nas alíneas a) e b) n.ºs 1 e 2 estipulado no artigo n.º 24 da acima mencionada.

4.4. Os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60% abrangidos pela previsão do Decreto-Lei n.º 29/2011, de 3 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de com a candidatura deverem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, e indicar, no formulário tipo, o meios ou condições especiais de que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

4.5. Atenta à urgência do recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização de métodos de seleção, conforme o previsto no artigo 19.º da Portaria. Nesses termos proceder-se á:



- a) A aplicação num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas o primeiro método eliminatório;
- b) A aplicação do segundo método e seguintes, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicação do procedimento Concursal.

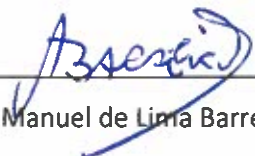
4.6. O Júri deliberou que, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

4.7. No presente procedimento concursal será constituído reserva de recrutamento, nos termos estipulados no artigo 35.º da Portaria 233/2022 de 9/09.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, será rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes.

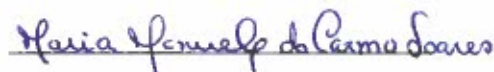
O Júri

O Presidente




Alberto Manuel de Lima Barreiro

O 1º Vogal



Mª Manuela do Carmo Soares Ferreira

O 2º Vogal



Natércia Dos Anjos Lopes Paulos Mesquita