



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO,
POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE UM ASSISTENTE
TÉCNICO, DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO.

----- Aos sete dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dezoito horas, na Sala de Reuniões da Freguesia de Canaviais, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com vista ao estabelecimento de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho na carreira de Assistente Técnico, categoria de Assistente Técnico, a afetar à Freguesia de Canaviais, conforme caracterização no Mapa de Pessoal para o ano de 2022, aberto mediante deliberação da Junta de Freguesia de 2 de março de 2022, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

----- A reunião foi secretariada pelo Primeiro Vogal Efetivo, Susana Isabel Rodrigues dos Santos Pinto, unanimemente nomeado pelo júri. -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, na sequência das deliberações supra referidas: -----

----- 1. **Habilitações literárias exigidas:** 12.º ano de escolaridade. -----

----- 2. **Requisitos de admissão ao concurso:** os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: -----

----- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela constituição, lei especial ou convenção internacional; -----

----- b) Ter 18 anos de idade completos; -----

----- c) Não estar inibido do exercício das funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; -----

----- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e, -----

----- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. -----

----- 3. 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 do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

----- 4. **Métodos de seleção:** de acordo com o disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e nos termos da deliberação da Junta de Freguesia autorizadora da abertura do concurso: -----

----- 4.1 Para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação é publicitado o procedimento e para os candidatos em valorização profissional que não tenham estado imediatamente antes a

desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigos 5.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: -----

----- a) *Prova de Conhecimentos (PC)* – ponderação de 40% (método obrigatório); -----

----- b) *Avaliação Psicológica (AP)* – ponderação de 30% (método obrigatório); -----

----- c) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* – 30% (método complementar).-----

----- *Classificação Final (CF) = PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%)* -----

----- **4.1.1 Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, e é de realização individual, em suporte de papel, podendo ser constituída por questões de desenvolvimento, de resposta condicionada, de escolha múltipla e de resposta direta. -----

----- A prova terá duração máxima de noventa minutos e incidirá sobre todos ou alguns dos seguintes temas: -----

----- a) Regime Jurídico das Autarquias Locais (aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação); -----

----- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----

----- c) Código do Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto - Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); -----

----- d) Código dos Contratos Públicos (aprovado pelo Decreto - Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação); -----

----- e) Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais (aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação); -----

----- f) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública e Autárquica (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, ambos os diplomas legais nas suas redações atuais); -----

----- g) Sistema de Informação de Animais de Companhia (aprovado pelo Decreto - Lei n.º 82/2019, de 27 de junho, na sua atual redação); -----

----- h) Constituição da República Portuguesa (aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, na sua redação atual). -----

----- O método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- **4.1.2 Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. É valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas



de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

----- Serão avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso:

----- a) Orientação para o serviço público;

----- b) Trabalho de equipa e cooperação.

----- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;

----- d) Relacionamento interpessoal;

----- e) Adaptação e melhoria contínua.

----- **4.1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar 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. Serão avaliados os seguintes parâmetros: qualidade e adequação da experiência profissional, capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade. A Entrevista Profissional de Seleção é realizada pelo júri. A avaliação dos parâmetros é efetuada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Para efeito da aplicação do método será utilizada a matriz constante em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais

----- Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta o resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles.

----- A Entrevista Profissional de Seleção é pública.

----- **4.2** Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso ou encontrando-se em valorização profissional tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigos 5.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

----- a) *Avaliação Curricular (AC)* – ponderação de 35% (método obrigatório);

----- b) *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)* – ponderação de 35% (método obrigatório);

----- c) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* – 30% (método complementar).

----- *Classificação Final (CF)* = AC (35%) + EAC (35%) + EPS (30%)

----- **4.2.1 Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.

↓
May



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

-----AC = (HA + FP + EP + AD) /04 -----

-----Em que: -----

-----AC = Avaliação Curricular;-----

-----HA = Habilitação Académica;-----

-----FP = Formação Profissional;-----

-----EP = Experiência Profissional; -----

-----AD = Avaliação de Desempenho. -----

-----Sendo que: -----

----- **Habilitação Académica (HA):** -----

----- Exigida para o posto de trabalho - 16 valores; -----

----- Licenciatura - 18 valores; -----

----- Superior à Licenciatura - 20 valores. -----

----- **Formação Profissional (FP):** -----

----- Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 6 horas por cada dia. -----

----- Assim: -----

----- Sem ações de formação - 8 valores; -----

----- de 1 a 25 horas de formação - 10 valores; -----

----- de 26 a 50 horas de formação - 12 valores; -----

----- de 51 a 75 horas de formação - 14 valores; -----

----- de 76 a 100 horas de formação - 16 valores; -----

----- de 101 a 200 horas de formação - 18 valores; -----

----- superior a 200 horas de formação - 20 valores. -----

----- **Experiência Profissional (EP):** -----

----- Será considerado o desempenho de funções na área de atividade para que é aberto o concurso: ----

----- Sem experiência profissional - 8 valores; -----

----- inferior a 1 ano - 10 valores; -----

----- de 1 a 3 anos - 12 valores; -----

----- superior a 3 anos até 6 anos - 14 valores; -----

----- superior a 6 anos até 8 anos - 16 valores; -----

----- superior a 8 anos até 10 anos - 18 valores; -----

----- mais de 10 anos de experiência - 20 valores. -----

----- Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado. -----

----- **Avaliação de desempenho (AD):** -----

----- No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos: -----

----- avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos - 6 valores; -----

----- avaliação desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos - 10 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos - 14 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 7, 1 e 8,9 pontos - 18 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos - 20 valores. -----

----- Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: -----

----- por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” - 3 pontos; -----

----- por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” - 2 pontos; -----

----- por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” - 1 ponto; -----

----- por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” - 0 pontos; ----

----- Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP. -----

----- **4.2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada 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.-----

----- Na entrevista de avaliação de competências serão avaliadas as competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso: -----

----- a) Orientação para o serviço público; -----

----- b) Trabalho de equipa e cooperação. -----

----- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

----- d) Relacionamento interpessoal; -----

----- e) Adaptação e melhoria contínua. -----

----- **4.2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar 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. Serão avaliados os seguintes parâmetros: qualidade e adequação da experiência profissional, capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade. A Entrevista Profissional de Seleção é realizada pelo júri. A avaliação dos parâmetros é




efetuada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Para efeito da aplicação do método será utilizada a matriz constante em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais -----

----- Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta o resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. -----

----- A Entrevista Profissional de Seleção é pública. -----

----- 4.2.4 Os candidatos abrangidos pelo ponto 4.2 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele previstos, mediante declaração escrita, sendo-lhes aplicável os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos e previstos no ponto 4.1 da presente ata. -----

----- 5. Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

----- 6. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 7. Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 10.º e por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- 8. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Freguesia de Canaviais e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

----- 9. Nos termos do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- 10. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Freguesia de Canaviais e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado um aviso na 2.ª série do “Diário da República” com informação sobre a sua publicação. -----

----- 11. Na sequência da deliberação de abertura do procedimento concursal, o Júri deliberou unanimemente que não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. -----

----- Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas dezanove horas, da qual se lavra a presente ata, que por se achar conforme, vai assinada por todos os membros do Júri. -----

----- Os membros do júri: -----

----- O Presidente do júri: Dulce Penedal Pereira de Sousa de Sousa -----



----- O Primeiro Vogal Efetivo: Suzana Isabel Rodrigues das Santos Pires
----- O Segundo Vogal Efetivo: Maria Manuela Borembona Nobre