**JUNTA DE FREGUESIA DE ESTELA**

CONCELHO DA PÓVOA DE VARZIM

**ATA 1**

**Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho de carreira e categoria de Assistente Técnico (Ação Social)**

Aos trinta dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas vinte horas, reuniu na sede da Junta de Freguesia de Estela, o júri do procedimento concursal com vista ao recrutamento de 1 (um) Assistente Técnico – Ação Social em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercerem funções na Freguesia de Estela, nomeados através de deliberação do Executivo da Junta de Freguesia, constituído por:

**Presidente**: Rafaela Natália Gomes Fernandes Moreira – Técnica Superior do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP;

**Vogais efetivos**: Ana Cláudia Almeida da Justa, Técnica Superior do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP; e José Alberto Salgado da Silva, Presidente da Junta de Freguesia de Navais;

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

**PONTO I:** Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção; e

**PONTO II**: Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

**PONTO I:**

Com base no perfil de competências previamente definido, considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelo candidato a recrutar e nos termos do Despacho acima referido, o júri delibera o seguinte:

**- Candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP**

Os candidatos que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a

desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)

**- Candidatos enquadrados no n.º 2 do art. 36.º da LTFP**

Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos anteriormente, e desde que não afastado por escrito, os métodos de seleção são os seguintes:

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

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedido da conferência dos seguintes elementos: Situação perante o vínculo de Emprego Público; Titularidade da categoria; Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho concursados e Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

De acordo com o artigo 21.º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores;

Cada um dos métodos de seleção será valorado da seguinte forma:

**Prova de Conhecimentos (PC)** – Prova de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de realização individual, efetuada em suporte de papel, na forma escrita e constituída por questões de escolha múltipla, com a duração de 1 hora e 30 minutos, sendo valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais e demais documentos podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel:

- Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual)
- Código de Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro).

- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro (com as devidas alterações)
- Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro (com as devidas alterações)
- Lei n.º 147/99 de 1 de setembro (com as devidas alterações)
- Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto
- Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro
- DL n.º 126-A/2017, de 06 de outubro

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

Não são permitidos equipamentos eletrónicos durante a prova;

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, é garantido o anonimato na correção da prova;

**Avaliação Psicológica (AP)** – Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, 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 posto a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções classificativas de Apto e Não Apto, conforme o disposto no n.º 2 do art.º 21.º da Portaria.

**Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar 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 a avaliação de desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 25\%) + (AD \times 25\%)$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilitações Académicas (HA): Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 16 valores; Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 20 valores.

Formação Profissional (FP), em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 3 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem formação profissional = 0 valores
- Formação profissional até 10 horas = 8 valores;
- Formação profissional ≥ 10 horas < 20 horas = 10 valores;
- Formação profissional ≥ 20 horas < 40 horas = 12 valores;
- Formação profissional ≥ 40 horas < 60 horas = 14 valores;
- Formação profissional ≥ 60 horas < 80 horas = 16 valores;
- Formação profissional ≥ 80 horas < 100 horas = 18 valores;
- Formação profissional ≥ 100 horas = 20 valores.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas.

Todas as Pós-Graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal. As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP), em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem experiência profissional = 0 valores
- Experiência profissional até 2 anos = 4 valores
- Experiência profissional ≥ 2 anos < 5 anos = 8 valores
- Experiência profissional ≥ 5 anos < 10 anos = 12 valores

- Experiência profissional ≥ 10 anos < 15 anos = 16 valores
- Experiência profissional ≥ 15 anos = 20 valores

Avaliação do Desempenho (AD), serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultado da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, ponderado da seguinte forma:

- Média dos últimos 3 ciclos < 2 valores = 0 valores
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2 e < 2,5 valores = 4 valores
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2,5 e < 3 valores = 8 valores;
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3 e < 3,5 valores = 12 Valores;
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3,5 e < 4 valores = 16 Valores;
- Média dos últimos 3 ciclos ≥ 4 e ≤ 5 valores = 20 valores.

Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuída a nota de 12 valores.

A Avaliação Curricular será transposta para uma Ficha, cujo modelo se anexa (Anexo II).

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para os resultados;
- Gestão de Conhecimento;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;

- Orientação para a Segurança;
- Inteligência emocional.

Cada EAC é associada a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou 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 valores.*

**A ordenação final (OF)** dos candidatos, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências:

OF = (AC×55%) + (EAC×45%)

b) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

OF = 100% x PC e considerado Apto no método de AP

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

**PONTO II**: Estabelecer critérios de ordenação preferencial;

De acordo com o n.º 2 do artigo 23.º da Portaria a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente final dos candidatos colocados em situação de valorização e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria.

Nos casos em que, após aplicação do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente: maior tempo de experiência profissional comprovada e em função da conclusão há mais tempo das habilitações exigidas no presente aviso.

O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e por escrito, a fim de garantir, nomeadamente os meios de impugnação administrativa e o acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa.

As deliberações do júri devem ser sempre registadas por escrito, devidamente fundamentadas, nos termos do artigo 153.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nesta conformidade, todas as deliberações tomadas foram por unanimidade e votação nominal.

As convocatórias para os métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas conforme estipulado no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atualizada, através de correio eletrónico conforme estipulado na alínea c) do n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo. Para o efeito, serão utilizados os endereços indicados no momento da apresentação/submissão das candidaturas.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

E, nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada por cada um dos presentes, vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram.

O Júri,

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONTRATAÇÃO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO (AÇÃO SOCIAL), EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

**FICHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS**
**ANEXO I - ATA N.º 1**

| **PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E CRITÉRIOS** | **PONTUAÇÃO (JUSTIFICAÇÃO/OBSERVAÇÕES)** | |
|---|---|---|
| | **PARTE I** | **PARTE II** |
| **NOME DO CANDIDATO:** | | |
| Classificação 0 - 4,99:<br>Não compreendeu as orientações sobre a tarefa a realizar e/ou não conseguiu manusear os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa e não usou os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor. Não revelou qualquer empenho no envolvimento profissional, ausência de motivação para o exercício de funções. Não demonstrou experiência e conhecimento no exercício de funções. A qualidade técnica do trabalho foi diminuta ou inexistente, ou não foi capaz de realizar a tarefa solicitada. | | |
| Classificação 5,00-9,49:<br>Demonstrou dificuldade em compreender a tarefa; não preparou ou utilizou os equipamentos de forma adequada na execução da tarefa e/ou não fez uso de todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor. Revelou pouco empenho no envolvimento profissional e uma insuficiente motivação para o exercício de funções. Demonstrou insuficiente experiência e conhecimento no exercício de funções. A qualidade técnica do trabalho foi insuficiente. | | |
| Classificação 9,50-13,99:<br>Compreendeu as instruções; não utilizou todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados à sua disposição; soube dar uso carreto aos equipamentos/instrumentos de trabalho. Revelou suficiente no envolvimento profissional e uma suficiente motivação para o exercício de funções. Demonstrou razoável experiência e conhecimento no exercício de funções. A qualidade técnica da limpeza e varredura foi suficiente. | | |
| Classificação 14,00-16,99:<br>Compreendeu as instruções; utilizou os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram utilizados os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. | | |

| | | |
|---|---|---|
| Revelou empenho no envolvimento profissional, mostrando uma boa motivação para o exercício de funções. Demonstrou boa experiência e conhecimento no exercício de funções. A qualidade técnica da limpeza e varredura foi satisfatória. | | |
| Classificação 17,00-20,00:<br>Compreendeu todas as instruções com rapidez; utilizou os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram utilizados os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. Revelou um elevado empenho no envolvimento profissional, mostrando elevada motivação para o exercício de funções. Demonstrou elevada experiência e conhecimento no exercício de funções. Executou o trabalho com distinção e cumpriu a prova no tempo estipulado. | | |

| CLASSIFICAÇÃO DA PROVA |
|---|
| CLASSIFICAÇÃO PARTE I = _____ VALORES<br>CLASSIFICAÇÃO PARTE II = _____ VALORES<br><br>CLASSIFICAÇÃO FINAL = (PARTE I + PARTE II) / 2 = _____ VALORES |
| **OBSERVAÇÕES** |
| |

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONTRATAÇÃO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO (AÇÃO SOCIAL), EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**
**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**
**ANEXO II - ATA N.º 1**

| Nome do Candidato: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Parâmetros de apreciação** | **Subparâmetros** | **Pontuação subparâmetros** | **Pontuação obtida** | **Ponderação classificação AC** | **Resultado** |
| Habilitações Académicas (HA) | Nível habilitacional exigido | 16 | | 25% | |
| | Nível habilitacional superior ao exigido | 20 | | | |
| Formação Profissional (FP) | Formação profissional até 10 horas | 8 | | 25% | |
| | Formação profissional ≥ 10 horas < 20 horas | 10 | | | |
| | Formação profissional ≥ 20 horas < 40 horas | 12 | | | |
| | Formação profissional ≥ 40 horas < 60 horas | 14 | | | |
| | Formação profissional ≥ 60 horas < 80 horas | 16 | | | |
| | Formação profissional ≥ 80 horas < 100 horas | 18 | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Formação profissional ≥ 100 horas | 20 | | | |
| Experiência Profissional (EP) | Sem experiência profissional | 0 | | 25% | |
| | Experiência até 2 anos | 4 | | | |
| | Experiência ≥ 2 anos < 5 anos | 8 | | | |
| | Experiência ≥ 5 anos < 10 anos | 12 | | | |
| | Experiência ≥ 10 anos < 15 anos | 16 | | | |
| | Experiência ≥ 15 anos | 20 | | | |
| Avaliação Desempenho (AD) | Média dos últimos 3 ciclos < 2 valores | 0 | | 25% | |
| | Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2 e < 2,5 valores | 4 | | | |
| | Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2,5 e < 3 valores | 8 | | | |
| | Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3 e < 3,5 valores | 12 | | | |
| | Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3,5 e < 4 valores | 16 | | | |
| | Média dos últimos 3 ciclos ≥ 4 e ≤ 5 valores | 20 | | | |
| **RESULTADO AVALIAÇÃO CURRICULAR AC = (HA×25%) + (FP×25%) + (EP×25%) + (AD×25%)** | | | | | |