



## ATA I

*Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a constituição de reservas de recrutamento na carreira/categoria de Assistente Operacional (Serviços Administrativos).*

Ao quarto dia do mês de julho de dois mil e vinte e três, pelas 10 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia da União das Freguesias de Moura e Santo Amador.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, na qualidade de Presidente; David José Romero do Carmo e José Manuel Almeida Mata, ambos na qualidade de Vogais Efetivos.

### ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Orientações gerais;

PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;

PONTO III: Definição dos critérios de desempate;

PONTO IV: Submissão do aviso de abertura do procedimento;

PONTO V: Forma de apresentação da candidatura, notificações e convocatórias.

### PONTO I: Orientações gerais.

O presente júri iniciou a reunião estabelecendo um conjunto de orientações, as quais devem ser respeitadas no decurso do procedimento concursal.

### Cidadão estrangeiro

De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º da Constituição da República Portuguesa, “Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português.” O n.º 2 do mesmo artigo acresce



*“Excetuaam-se do disposto no número anterior os direitos políticos, o exercício das funções públicas que não tenham carácter predominantemente técnico e os direitos e deveres reservados pela Constituição e pela lei exclusivamente aos cidadãos portugueses.”*

Assim, os/as candidatos/as estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da UE, devem anexar à sua candidatura:

- Comprovativo de nacionalidade;
- Comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Os/As candidatos/as estrangeiros, nacionais de um país que não integra a UE, devem apresentar a candidatura comprovando que:

- Residem em Portugal;
- São detentores do grau académico e ou profissional, quando adquirido noutro país que não Portugal, apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

### **Política de igualdade entre homens e mulheres**

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, a Junta de Freguesia da União das Freguesias de Moura e Santo Amador promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação, pelo que este princípio será respeitado e constará do aviso de abertura.

### **Candidatos/as com deficiência**

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.



**PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.**

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho, aprovado pelo Órgão Executivo, e anexo à presente ata, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.

Considerando que:

- O n.º 2 do artigo n.º 9 da **Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro**, doravante Portaria, 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, que devem ser obrigatoriamente definidos antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, 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/as candidatos/as estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os/as candidatos/as 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);
- Para além dos métodos de seleção obrigatórios definidos anteriormente, O Órgão Executivo deliberou aplicar como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências, aos candidatos aos quais sejam aplicados os métodos de seleção obrigatórios referidos no segundo ponto e a Prova de Conhecimentos aos candidatos aos quais sejam aplicados os métodos de seleção obrigatórios mencionados no ponto três.



O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, 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 e n.º 4 do artigo 17.º e n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**A prova será de forma escrita e de natureza teórica**, de realização individual, com vinte (15) questões de escolha múltipla. A valoração de cada questão de escolha múltipla é de 1 valor, totalizando vinte (20) valores. A prova de conhecimentos terá a duração de 60 minutos. É permitido aos/às candidatos/as, a consulta de legislação apenas em papel (não é permitida a consulta em formato digital), desde que desprovida de anotações/comentários. A prova versará sobre a seguinte legislação, nas suas atuais redações:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Anexo: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e Anexo: Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Anexo: Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Portaria n.º 112/2023, de 27 de abril e Anexo: Regulamento para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local.
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7/1, na redação atual;
- Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na redação atual;
- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4/9

A prova de conhecimentos, a grelha de correção e a grelha de respostas encontram-se guardadas em local restrito.



**B) Avaliação Psicológica (AP):**

A AP realizar-se-á nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º e do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, sendo avaliada através das menções classificativas *Apto* e *Não Apto*, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, este método deve ser assegurado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos da autarquia ou uma entidade privada. Assim, deverá ser consultada a entidade pública supramencionada, a fim de se averiguar a sua disponibilidade para a realização da AP.

**C) Avaliação Curricular (AC):**

Este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º e dos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho obtida.

**C. 1) Parâmetros da Avaliação Curricular**

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

**Habilitações académicas ou profissionais (HA):** considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

<b>Crítérios de valorização</b>	<b>Pontuação</b>
Habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do procedimento concursal ou habilitação legalmente exigível.	12
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

**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. Para todos os certificados que não mencionem a



duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. 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 inferior a 25 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 25 horas e inferior a 50 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 50 horas e inferior a 75 horas.	16
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 75 horas.	20

**Experiência profissional (EP):** considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 1 ano e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	12
Entre 3 anos e inferior a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e	16



com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.

Com 6 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.

20

**Avaliação de desempenho (AD):** diz respeito ao último período, não superior a três anos, relativa ao biénio de avaliação de 2019/2020 ou 2021/2022 (quando o processo já se encontre concluído), em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;

2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Suprimento da avaliação – 10 valores, para as situações em que o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

**C. 2) A Classificação final da AC** será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através das seguintes fórmulas:  $AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,35 EP + 0,10 AD$ .

Para cada candidato/a admitido a este método de seleção será preenchida uma ficha de avaliação curricular, presentemente anexa à ata.

**D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e dos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal,



informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as **competências consideradas essenciais** para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, serão avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A classificação final deste método de seleção será alcançada através da média aritmética das valorações obtidas em cada competência em avaliação.

**E) A Classificação final (CF)** obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os/as candidatos/as que realizem os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos (PC)**, **Avaliação Psicológica (AP)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = PC \times 0,70 + EAC \times 0,30$ . A convocatória para a EAC está condicionada à menção de Apto na AP.
- Para os/as candidatos/as que realizem os métodos **Avaliação Curricular (AC)**, **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** e **Prova de Conhecimentos (PC)**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = AC \times 0,30 + EAC \times 0,40 + PC \times 0,30$ .

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.

### **PONTO III: Definição dos Critérios de Desempate.**

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no





*Handwritten signature and initials.*

Procedimento concursal – Assistente Operacional – Serviços Administrativo

primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo

o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional na área do posto de trabalho, em entidades públicas;
2. Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional na área do posto de trabalho, em entidades privadas;
3. Candidato/a com maior número de horas de formação profissional na área do posto de trabalho;
4. Candidato/a com habilitações literárias superiores à legalmente exigível.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios de desempate.

#### **PONTO IV: Submissão do aviso de abertura do procedimento.**

Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o Júri do procedimento irá remeter, para a sua devida submissão, a minuta do aviso da Bolsa de Emprego Público com a abertura do procedimento, ao Órgão Executivo.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.

#### **PONTO V: Forma de apresentação da candidatura, notificações e convocatórias.**

No cumprimento do artigo 13.º da Portaria e de acordo com a deliberação do órgão executivo do dia 23 de maio de 2023, a título excecional, verificando-se a impossibilidade, por parte dos/as candidatos/as, em remeter a candidatura por via eletrónica, esta poderá ser aceite através de correio registado ou entregue pessoalmente, nos termos do estabelecido nos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

As convocatórias para a realização de métodos de seleção, bem como as notificações de exclusão, deverão efetuar-se, preferencialmente, através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico, conforme estipulado no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. Caso não seja possível a convocação ou notificação por uma das formas referidas, anteriormente, deverá recorrer-se à notificação por carta registada, de acordo com o n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.

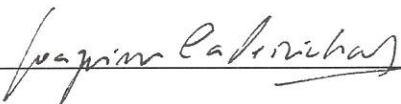
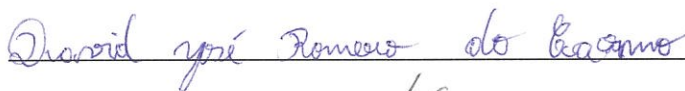



Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 11,30 horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.

**Anexos:**

- Perfil de competências – Serviços Administrativos;
- Ficha Individual de Avaliação Curricular.

O Júri

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_