

ATA Nº1

Procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria geral de assistente técnico, do Mapa de Pessoal da União das Freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos.

Aviso (extrato) nº14868/2024/2

Aos 24 dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com vista à ocupação de 2 (dois) postos de trabalho em regime de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para carreira e categoria de Assistente técnico, constituído por:

Presidente: Cláudia Margarida Silva Batista, Técnica Superior

Vogais efetivos: José Manuel Esteves de Aguiar, que substituirá a Presidente nas suas falhas e impedimentos e Ana Paula Barbosa Diniz, Técnica Superior.

Vogais suplentes: Sofia Manuela Vaz Pimentel Félix, Técnica Superior e Maria Susana Marques Pinto Santos, Assistente Técnica.

A reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

Métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

Ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos.

Os métodos referidos no ponto 2 podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1, cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

3. Prova de Conhecimentos:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla, verdadeiro e falso, com consulta da bibliografia / legislação indicada, não anotada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar este método de seleção.

3.1. Legislação e bibliografia necessária à sua realização: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos.

3.1.1 Bibliografia / Legislação comum

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Código do Trabalho, aprovado Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro;

3.1.2. Bibliografia / Legislação específica

- Regime Jurídico das Autarquias, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE
LORDELO DO OURO E MASSARELOS

0/30
2/1
APD

- Lei n.º 169/99 de 11/01 - Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11/09 - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Código dos contratos públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro;
- Lei n.º 30/2021, que aprova as medidas especiais para a contratação pública;

4. Avaliação Curricular (AC): 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. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP)/4$

4.1. As Habilitações Académicas (HA) serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas Valoração:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano de escolaridade ou curso equiparado) - 20 Valores.

4.2. Formação Profissional (FP) será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional Valoração:

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas 10 valores



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE
LORDELO DO OURO E MASSARELOS

C/SPB
APP

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas.
14 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas.
16 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas.
18 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 50. 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

4.3. Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração

- Sem experiência profissional 10 valores
- Experiência profissional > 0 e < 2 anos 15 valores
- Experiência profissional = ou > 2 anos 20 valores

5. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da União de Freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE
LORDELO DO OURO E MASSARELOS

Handwritten signature and initials
A10

ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+ B+ C+ D+ E+ F)/6$$

A. Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

B. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

C. Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

D. Adaptação e Melhoria Contínua: visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

E. Comunicação: visa avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:



AD

$$\text{OF} = \text{PC} * 40\% + \text{EAC} * 60\% \text{ ou } \text{OF} = \text{AC} * 40\% + \text{EAC} * 60\%$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência".
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Realização e orientação para resultados".
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Organização e método de trabalho".
- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Responsabilidade e compromisso com o serviço".
- 5.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Aplicação faseada dos métodos: Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 art.º 19.º da Portaria 233/2022, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por 2 conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria n.º 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível no site da União das Freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos em <https://www.uf-lordeloouromassarelos.pt/>.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público nas instalações da União das Freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos e disponibilizada em <https://www.uf-lordeloouromassarelos.pt/>, para além de ser publicada na 2.ª série do Diário da República.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, 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.



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE
LORDELO DO OURO E MASSARELOS

Aos candidatos com deficiência comprovada é-lhes garantido o direito previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos a preencher.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

Cláudio Sebastião
António de Jesus
António de Jesus

