



ATA Nº 1

REUNIÃO DO JÚRI do procedimento concursal comum de recrutamento para celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado para ocupação de um posto de trabalho na categoria/carreira de assistente técnico (administrativo)

Aos cinco dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, pelas dezoito horas, na sede da Freguesia de Azambuja, reuniu o júri do procedimento concursal, para o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira geral de assistente técnica (administrativo) do mapa de pessoal da Freguesia de Azambuja, após aprovação em reunião da Junta de Freguesia de 31 de janeiro de 2024, constituído por:

Presidente - Maria José Moura Figueiredo -Técnica Superior. Vogais efetivos: Helena Maria Ferreira Ricardo - Técnica Superior e Joana dos Santos Silva - 1ª Secretária da Assembleia de Freguesia de Azambuja.

Deliberou o Júri por unanimidade, de acordo com a seguinte ordem de trabalhos:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO, PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO;

1.1. MÉTODOS DE SELEÇÃO - De acordo com a deliberação da Junta de Freguesia de 31 de janeiro de 2024:

1.1.1 Prova de conhecimentos (pc)

1.1.2 Avaliação psicológica (ap)

1.1.3 Avaliação curricular (ac)

1.1.4 Entrevista de avaliação de competências (eac)

1.2 PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA

1.3 SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

2. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

3. NOTIFICAÇÕES

4. ORDENAÇÃO FINAL

I. Relativamente ao ponto 1.1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1.1- OS MÉTODOS DE SELEÇÃO

- a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (obrigatórios), aplicáveis para os/as candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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.



Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos, mediante declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b):

- b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica (obrigatórios) aplicáveis aos restantes candidatos/as.

É eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

II. Relativamente ao ponto 1.2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1.2 PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, CLASSIFICAÇÃO, PONDERAÇÃO E PUBLICITAÇÃO

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores.

Nos casos em que os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa, a classificação é obtida através de médias simples e expressa até às centésimas.

A avaliação psicológica, será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

É excluído do procedimento concursal o candidato:

- a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte;
- b) Que tenha obtido um juízo de Não Apto na avaliação psicológica.

A ponderação a aplicar é a seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, **AC60%+EAC40%**

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios **(PCXO,100) + (AP=Apto e não Apto)**.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível na sede da Freguesia e disponibilizada no seu sítio da internet.

1.2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS

A PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): é expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da respetiva função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Terá a duração de duas horas e trinta minutos e tolerância de 30 minutos assumirá a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, com consulta.



Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. Também não é permitida a utilização de telemóvel durante a prova.

A prova de conhecimentos versará sobre o seguinte:

O estatuto dos eleitos locais, o regime da tutela administrativa o quadro de competências e o regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias, o regime jurídico das autarquias locais e a lei geral do trabalho em funções públicas e o código do procedimento administrativo;

Legislação:

Lei n.º 29/87, de 30 de junho, com as alterações:

Da Lei n.º 97/89, de 15 de dezembro

Da Lei n.º 1/91, de 10 de janeiro

Da Lei n.º 11/91, de 17 de maio

Da Lei n.º 11/96, de 18 de abril

Da Lei n.º 127/97, de 11 de dezembro

Da Lei n.º 50/99, de 24 de junho

Da Lei n.º 86/2001, de 10 de agosto

Da Lei n.º 22/2004, de 17 de junho

Da Lei n.º 52-A/2005, de 10 de outubro

Da Lei n.º 53-F/2006, de 29 de dezembro

Da Lei n.º 2/2020, de 31 de março

Da Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro

Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro

Lei n.º 27/96, de 1 de agosto, com as alterações:

Da Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro

Do DL n.º 214-G/2015, de 2 de outubro

Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, com as alterações:

Da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro

Da Retificação n.º 4/2002, de 6 de fevereiro

Da Retificação n.º 9/2002, de 5 de março

Da Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro

Da Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro

Da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro

Da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março
Da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro
Da Lei n.º 69/2021, de 20 de outubro

Handwritten signature and initials in black ink, located in the top right corner of the page.

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as alterações:

Da Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro
Da Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro
Da Lei n.º 25/2015, de 30 de março
Da Lei n.º 69/2015, de 16 de julho
Da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março
Da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro
Da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto
Da Lei n.º 66/2020, de 4 de novembro
Da Lei n.º 24-A/2022, de 23 de dezembro
Da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro
Do Decreto-lei n.º 10/2024, de 8 de janeiro

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações:

Da Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto
Da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro
Da Lei n.º 84/2015, de 07 de agosto
Da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho
Da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro
Da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio
Da Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto
Da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto
Da Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto
Da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro
Do DL n.º 6/2019, de 14 de janeiro
Da Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro
Da Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro

Da Lei n.º 2/2020, de 31 de março

Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho

Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro

Do Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho

Do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

Do Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações:

Da Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro

Do Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro



1.2.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

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;

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

1.2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR

A **Avaliação curricular (AC)**, com uma ponderação de 60%, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação acadêmica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;

A **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

Habilitação acadêmica: em que será considerada a titularidade de grau acadêmico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Formação profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 5 anos, e desde que devidamente comprovadas;

Experiência profissional onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade, inerentes a posto de trabalho idêntico ao do concursado, e o grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de desempenho, relativa ao último período não superior a três anos, de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da avaliação curricular, assim como dos fatores acima identificados, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada do seguinte modo:

$$-AC=HA+FP+EP+AD/4$$

-AC-Avaliação Curricular

-HA-Habilitação Acadêmica

-FP-Formação Profissional

-EP-Experiência Profissional

-AD-Avaliação de Desempenho

Assim, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Acadêmica (HA)

As Habilitações Acadêmicas serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Habilitação acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado) - 18 valores.

-Habilitação superior ao 12º ano - 20 valores

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração da Formação Profissional assenta na verificação de qualificações adquiridas e terá

expressão na escala de 0 a 20 valores consoante a total de duração de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 3 horas	0 valores
De 3 a 35 horas	12 valores
De 36 a 70 horas	14 valores
De 71 a 105 horas	16 valores
De 106 a 140 horas	18 valores
Superior a 141 horas	20 valores

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da Experiência Profissional resultará da classificação dos elementos constantes do curriculum vitae relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço - será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade - será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no curriculum da candidatura;

A classificação do fator Experiência Profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP=50\%TS+50\%C$$

Sendo:

EP-Experiência Profissional

TS-Tempo de serviço

C-Complexidade

A avaliação do tempo de serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0	6,5 valores
3	7,25 valores
6	8 valores
9	8,75 valores
12	9,50 valores
15	10,25 valores
18	11 valores
21	11,75 valores
24	12,50 valores
27	13,25 valores
30	14 valores
33	14,75 valores
36	15,50 valores
39	16,25 valores
42	17 valores
45	17,75 valores

48	18,50 valores
51	19,25 valores
54 ou mais	20 valores

Quanto à avaliação do subfator *Complexidade*, a apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
O currículo é claro na identificação das categorias ocupadas nos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do currículo os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho	20 valores

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,0-1,9	6 valores
2,0-2,4	8 valores
2,5-2,9	10 valores
3,0-3,4	12 valores
3,5-3,9	14 valores
4,0-4,4	16 valores
4,5-4,9	18 valores
5,0	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Na situação prevista na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão considerados 10 valores para este fator.

1.2.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método tem uma ponderação de 40% para a valoração final e a classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A classificação da entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética das classificações obtidas nas competências abaixo definidas. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências:

A - Conhecimentos especializados e experiência;

B - Trabalho de equipa e cooperação;

C - Tolerância à pressão e contrariedades;

D - Orientação para o serviço público;

E - Responsabilidade e compromisso com o serviço.

IV. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Critérios de Ordenação Preferencial:

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria nº 232/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado(a); candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) mais velho.

V. Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade que:

a) As notificações, nomeadamente, para aplicação dos métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas nos termos do nº 1 do artigo 112º do CPA, conjugado com o artigo 6º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro;

b) Que os candidatos deverão comparecer no local da realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, com quinze minutos de antecedência, fazendo-se acompanhar do cartão de cidadão, ou documento equivalente.

VI. Relativamente ao ponto 4 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

ORDENAÇÃO FINAL

1 - A ordenação final dos 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 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:

OF= AC60%+EAC40%

OF=(PCXO,100) + (AP=Apto e não Apto)

2 - A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes.

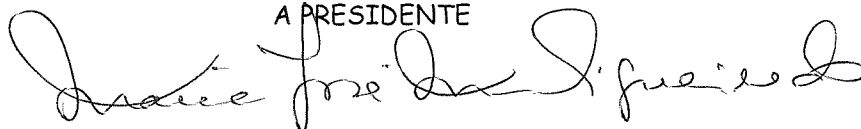
3 - A lista de ordenação final é elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.

4 - Após homologação, a lista de ordenação final, é afixada em local visível e público das instalações da sede da Freguesia e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado por extrato um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

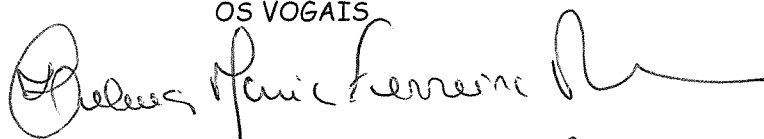
5 - Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão atualizada, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

Quando eram dezanove horas e trinta minutos, a Senhora Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do júri.

A PRESIDENTE



OS VOGAIS



Joana dos Santos Silva