

ATA N.º 1

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 1 (um) Assistente Técnico para exercer funções na Divisão de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Juventude – Setor de Ação Social e Saúde**

---- Aos vinte e quatro dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e quatro, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento supra indicado, designado por deliberação do órgão executivo de 24 de maio de 2024, constituído pelos seguintes elementos-----

---- Presidente: Inês Andreia das Neves Ferreira Martins, Chefe da Divisão de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Juventude; 1.º vogal: Sandra Margarida Ferreira Carvalho, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal: Sílvia Andreia Simão Antunes, Técnica Superior da Divisão de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Juventude. -----

---- Aberta a reunião pela Presidente do Júri, e nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro, procedeu-se à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---- Após uma análise ponderada e atenta por parte dos elementos do júri, relativa à questão objeto da reunião, a Presidente do Júri colocou a votação a seguinte proposta: -----

----- **Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação** -----

---- De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como para candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, exceto quando o candidato os afaste por escrito, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão os constantes no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**. -----

---- **A) Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

---- É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É permitido aos candidatos a consulta de legislação e bibliografia, impressa em papel e desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, com a duração de noventa minutos. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos. Prova de realização individual. -----

---- **Temas e legislação aplicáveis:** Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Regimes de Vinculação, Carreiras e de Remunerações na Administração Autárquica – Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro – Adapta os serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação – Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos Municípios e das Freguesias; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril – Medidas de Modernização Administrativa. -----

---- **B) 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 expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: -----

- **Habilitação académica (HA):** onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: -----

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores. -----

- **Formação profissional (FP):** o fator formação profissional tem a seguinte pontuação: -----

- Nenhuma unidade de crédito – 8 valores; -----
- De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores; -----
- De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores; -----
- De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores; -----
- De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores; -----
- Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores. -----

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----

Ações de formação	Unidades de crédito
1 a 2 dias	1
3 a 4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

---- Para efeitos de cálculo do fator formação profissional apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

- **Experiência profissional (EP):** onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----

- Menos de um ano – 8 valores; -----
- Entre um e dois anos – 10 valores; -----
- Entre três e quatro anos – 12 valores; -----
- Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----
- Entre sete e oito anos – 16 valores; -----
- Entre nove e dez anos – 18 valores; -----
- Mais de dez anos – 20 valores. -----

---- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem. -----

---- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 50\%, \text{ em que:}$$

- AC = Avaliação Curricular; -----

- HA = Habilitação Académica; -----

- FP = Formação Profissional; -----

- EP = Experiência Profissional; -----

---- **C) Avaliação Psicológica (AP)** – 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, nomeadamente: responsabilidade e compromisso com o serviço; adaptação e melhoria contínua; conhecimentos e experiência; trabalho de equipa e cooperação; e orientação para a segurança. É avaliada em cada fase intermédia do método através das menções classificativas Apto e Não Apto. -----

---- **D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre a seguinte lista de competências: -----

- **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

- **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -

- **ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----

- **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

- **INOVAÇÃO E QUALIDADE:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. -----

- **COMUNICAÇÃO:** Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. -----

- **COORDENAÇÃO:** Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos. -----

- **REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL:** Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional. -----

---- São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

---- Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, considerando o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior. -----

---- A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada numa escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, conforme o grupo onde estejam integrados: -----

$$CF = EAC \times 55\% + AC \times 45\% \text{ ou } CF = PC \times 100\% + AP \text{ (Apto)}, \text{ em que:}$$

- CF = Classificação Final; -----

- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

- AC = Avaliação Curricular; -----

- PC = Prova de Conhecimentos; -----

- AP = Avaliação Psicológica. -----

---- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade de classificação, atender-se-á à maior experiência profissional, adequada à função. -----

---- Discutida a proposta, a Presidente do Júri interpelou os dois vogais no sentido de os mesmos efetuarem a sua votação, tendo ambos respondido que concordavam com a proposta apresentada. ----

---- De seguida, a Presidente do Júri manifestou, igualmente, o seu voto de concordância. -----  
---- Em face do exposto, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção. -----  
---- Todas as deliberações do júri acima mencionadas foram tomadas por unanimidade. -----  
---- Nada mais havendo a tratar, a reunião foi dada por finda e encerrada, e procedeu-se à elaboração da presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do júri. -----

<b>O Júri</b>		
<b>Presidente</b>	<b>1.º Vogal</b>	<b>2.º Vogal</b>
		
(Inês Andreia das Neves Ferreira Martins)	(Sandra Margarida Ferreira Carvalho)	(Sílvia Andreia Simão Antunes)