

Freguesia de Pinhel

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (Administrativo).**

**ATA N.º 1**

**ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**

1 - Aos onze dias do mês de abril de dois mil e vinte e três, no Edifício da Junta de Freguesia de Pinhel, reuniu pela primeira vez o Júri, referente ao procedimento concursal para provimento de um posto de trabalho na categoria/carreira de Assistente Técnico na área administrativa, constituído por: Presidente do Júri: Sílvia Luísa Monteiro Rodrigues, Chefe de Divisão no Município de Pinhel; primeiro vogal efetivo: Carla Sofia Lopes de Lemos, Assistente Administrativa no Município de Pinhel; segundo vogal efetivo: Amélia Maria Coelho Desterro Valentim, Coordenadora técnica no Município de Pinhel.

2 - Nos termos do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada um das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei.

3 - Métodos de seleção : Serão utilizados, ao abrigo no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º e artigo 18.º da Portaria, os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências

ou

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

3.1- Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que cumulativamente, 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.

3.2- Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

3.3- Os métodos de seleção referidos no ponto 3.1 podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 3.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

3.4- Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, são excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, tal como os que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores, ou obtendo um juízo de não apto em qualquer um dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

4 - 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. Será escrita, de natureza teórica, e de realização individual, com possibilidade de consulta de legislação em suporte papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e anotada, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. A prova incidirá sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função, com a duração máxima de 90 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valorização considerada até às centésimas, e orientada para a seguinte legislação:

- Constituição da República Portuguesa: Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, na sua atual redação;

- cup
- Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro e respetivo anexo, na sua atual redação;
  - Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua redação atual;
  - Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias: Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação;
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivo anexo, na sua atual redação;
  - Código de Trabalho: Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

**5- Avaliação Psicológica (AP)** - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito.

Na avaliação das aptidões será analisado o desempenho dos candidatos, por referência a normas de desempenho-padrão, aferidas para amostras da população portuguesa. A avaliação das competências fundamentar-se-á no desempenho evidenciado nos instrumentos psicométricos utilizados e na observação e análise dos comportamentos evidenciados pelos candidatos em entrevista.

Serão utilizados, para todos os candidatos, idênticas técnicas e instrumentos de avaliação, comportando uma única fase, realizada em dois momentos, aos quais correspondem as seguintes metodologias:

- Aplicação de provas coletivas para avaliação de aptidões cognitivas e personalidade;
- Realização de entrevista psicológica individual para avaliação de competências psicológicas.

As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido para o exercício da função, são as seguintes:

- Relacionamento Interpessoal;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Orientação para o serviço Público;
- Organização e método de trabalho.

A Avaliação Psicológica é avaliada segundo menções classificativas de Apto e Não Apto.

**6 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função:

- **A** - Interesse e motivação pelo exercício do cargo;
- **B** - Capacidade de expressão e comunicação;
- **C** - Sentido de organização e capacidade de inovação;
- **D** - Capacidade de relacionamento;
- **E** - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer.

**A - Interesse e motivação pelo exercício do cargo** - procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar:

- Revelou muito elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 4 valores;
- Revelou elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 3 valores;
- Revelou um satisfatório interesse e motivação exercício do cargo: 2 valores;
- Revelou escasso interesse e motivação exercício do cargo: 1 valores;

**B- Capacidade de expressão e comunicação** - avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias bem como a linguagem utilizada:

- Revelou uma excelente capacidade de expressão e comunicação: 4 valores;
- Revelou uma muito boa capacidade de expressão e comunicação: 3 valores;
- Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação: 2 valores;
- Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e comunicação: 1 valores

CP  
B

**C – Sentido de organização e capacidade de inovação** – apreciar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir um excelente sentido de organização e capacidade de inovação: 4 valores;
- Demonstrou possuir elevado sentido de organização e capacidade de inovação: 3 valores;
- Demonstrou possuir um satisfatório sentido de organização e capacidade de inovação: 2 valores;
- Demonstrou possuir escasso sentido crítico: 1 valores;

**D- Capacidade de relacionamento** – apreciar-se-á o discurso e a coerência do mesmo para detetar a capacidade de relacionamentos dentro do núcleo do trabalho.

- Provou ter uma excelente capacidade de relacionamento: 4 valores
- Provou ter uma muito boa capacidade de relacionamento: 3 valores
- Provou ter uma boa capacidade de relacionamento: 2 valores
- Provou ter uma satisfatória capacidade de relacionamento: 1 valores

**E- Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer**– Considerar-se-á o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos:

- Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 4 valores;
- Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 3 valores;
- Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 2 valores;
- Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 1 valores;

A entrevista de Avaliação de Competências é avaliada e acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = A + B + C + D + E$$

**7- A avaliação curricular (AC)** – Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente o Nível Habilitacional (NH), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação Desempenho (AD). Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (10\%NH) + (20\%FP) + (40\%EP) + (30\%AD)$$

Onde,

- AC – Avaliação Curricular;
- NH – Nível Habilitacional;
- FP – Formação Profissional;
- EP – Experiência profissional;
- AD- Avaliação de desempenho.

• **Nível Habilitacional (NH):** Será avaliado com base no nível habilitacional de que é titular, concluído com aproveitamento, em instituições do sistema de ensino português ou noutras, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

- Escolaridade inferior ao 12.º ano de escolaridade (apenas a candidatos detentores de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado) : 15,00 valores;

Cup ✕ ✕

- 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado: 20,00 valores.

• **Formação Profissional (FP)** – Onde serão ponderadas as ações de formação frequentadas pelos candidatos, nos últimos 6 anos, inclusive, devidamente comprovadas e relacionadas com as competências necessárias ao exercício das atividades indicadas para os presentes postos de trabalho, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, desde que ministradas por entidades acreditadas, por instituições de reconhecido mérito e, ou, por instituições públicas ou privadas de ensino superior. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Sem Formação Profissional Relevante: 0 valores

Até 10 horas: 10,00 valores;

Até 20 horas: 12,00 valores;

Até 30 horas: 14,00 valores;

Até 40 horas: 16,00 valores;

Até 50 horas: 18,00 valores;

Mais de 50 horas: 20,00 valores.

• **Experiência Profissional (EP)** – Apenas será ponderada o exercício efetivo de funções em qualquer serviço ou organismo da Administração central, local e regional do Estado, na carreira de Assistente Técnico área de administrativo.

Onde,

Experiência  $\geq$  4 anos e  $\leq$  6 anos: 14 valores;

Experiência  $>$  6 anos e  $\leq$  14 anos: 16 valores;

Experiência  $>$  14 anos e  $\leq$  22 anos: 18 valores;

Experiência  $>$  22 anos: 20 valores.

• **Avaliação do desempenho (AD)** – Onde será ponderada a avaliação relativa aos 3 últimos ciclos avaliativos, na carreira/categoria para a qual se candidata. A classificação deste parâmetro resulta da média aritmética simples obtida em cada ciclo avaliativo.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até às centésimas, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

EscaLa qualitativa	EscaLa quantitativa	ValoraçãO
Sem avaliação		0/12,00 Valores*
Inadequado	1,00 – 1,99	4,00 Valores
Adequado	2,00 – 2,49	10,00 Valores
	2,50 – 2,99	11,00 Valores
	3,00 – 3,49	13,00 Valores
	3,50 – 3,99	14,00 Valores
Relevante/ Excelente	4,00 – 4,49	16,00 Valores
	4,50 – 4,99	18,00 Valores
	5,00	20,00 Valores

\* A ausência da avaliação de desempenho, no caso de injustificada, será valorada de 0 valores. No caso de justificação não imputável ao candidato, será valorada em 12 valores, conforme o disposto na alínea c). do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria.

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

§ – **Ordenação Final (OF)**: A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a Ordenação Final será efetuada através da seguinte fórmula:

8.1- Para candidatos que se enquadrem no ponto 3.1, a Ordenação Final será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

8.2- Aos restantes candidatos, a ordenação final será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Sendo:

OF- Ordenação Final;

AC- Avaliação Curricular;

EAC- Entrevista de Avaliação de Competências;

PC- Prova de Conhecimentos.

8.3- Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Não obstante, de acordo com o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Subsistindo o empate, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Candidato(a) com mais anos de experiência profissional, mencionada no Curriculum Vitae, no exercício de funções idênticas às dos postos de trabalho a concurso;

2.º Candidato(a) com maior número de horas de formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias para o exercício de funções idênticas às dos postos de trabalho a concurso.

3.º Realização de um sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos ou dos seus legais representantes.

9 – **Notificação dos candidatos:** Os candidatos serão notificados nos termos previstos no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A publicitação do resultado final é efetuada através de lista ordenada por ordem decrescente da média aritmética, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Pinhel e disponibilizada na página eletrónica.

E não havendo mais nada a tratar, foi lavrada a presente ata que foi aprovada e assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,

  
\_\_\_\_\_  
(Sílvia Luísa Monteiro Rodrigues)

O 1.º Vogal efetivo,

  
\_\_\_\_\_  
(Carla Sofia Lopes de Lemos)

O 2.º Vogal efetivo,

  
\_\_\_\_\_  
(Amélia Maria Coelho Desterro Valentim)

