



Ata do Júri nº1

(Ata de abertura)

Aos 14 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco reuniu, sendo cerca das 18h30 horas, no edifício sede da Junta de Freguesia de Maceira, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico - Área funcional de Administrativo na secretaria da junta, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Maceira.

Constituição do Júri:

Presidente do Júri: Joana Filipa Santos Domingues – Técnico Superior – Câmara Municipal de Leiria;

Vogais efetivos:

1.º Vogal: Filomena Maria Lourenço Saldanha Santos Rosa – Assistente Técnica na Junta de Freguesia de Maceira, substituindo o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal: Patrícia de Sousa Clérigo - Assistente Técnica – Junta de Freguesia de Maceira;

Vogais suplentes:

1.º Vogal: Joana Gabriel Catarino – Técnico Superior – ULS Região de Leiria, EPE;

2.º Vogal: Eliana Gabriel Catarino – Assistente Técnica – ULS Região de Leiria, EPE.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valorização final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Assistente Técnico - Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Técnico (Área funcional de “Administrativo na Secretaria da Junta”), nos termos do mapa a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 2, com o seguinte Conteúdo Funcional, conforme descritas no Mapa de Pessoal para 2025.



Atribuições:

- Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços;
- executar tarefas de administrativas, expediente, arquivo, secretaria, contabilidade e processamento (pessoal, aprovisionamento, economato entre outros);
- organizar os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos; propor medidas de correção e de melhoria do serviço prestado;
- executar quaisquer outras tarefas que lhe sejam solicitadas e que estejam no âmbito das suas qualificações e das competências da Junta;
- assegurar o atendimento ao público quer presencial quer via telefónica.

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LGTFP.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Métodos de Seleção:

Nos termos do n.º1 do art.º 17.º e n.º2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- A. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, por afastar o método de Avaliação Curricular (AC), aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º. 3 do artº. 36º da LGTFP.
- B. Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - para os restantes candidatos.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou a menção classificativa de não apto no método de avaliação psicológica. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.



Segundo - Prova Conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A prova será realizada individualmente, de forma escrita, com perguntas de escolha múltipla e terá a duração máxima de 60 minutos. A prova será constituída por 20 perguntas de escolha múltipla gerais, e 20 perguntas de escolha múltipla específica, cada uma valendo 1 valor. Cada pergunta não respondida vale 0 valores, sendo que, por resposta errada será descontado 1 valor. O resultado final será a média aritmética das duas partes, sendo a valoração considerada até às centésimas. Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. A legislação a consultar na sua redação mais atual e/ou bibliografia de suporte às questões da prova, é que a seguir se indica.

Lei nº 75/2013, 12 de setembro

Lei nº 169/99, 18 de setembro

Lei nº 47/2018, 13 de agosto

Lei nº 35/2014, 20 de junho

Lei nº 66-B/2007, 28 de dezembro

Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro

Lei nº 13/99, 22 de março

Portaria nº 233/2022, 9 de setembro

Decreto-Lei nº 57-B/84, 20 de fevereiro

Decreto-Lei nº 503/99, 20 de novembro

Decreto-Lei nº 82/2019, 27 de junho

Decreto-Lei nº 135/99, 22 de abril

Terceiro - Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros:



a) Nível habilitacional – NH

b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função – FP

c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas – EP

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (NH + FP + EP)/3$$

Em que:

Nível habilitacional (NH):

Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho - 15 valores;

Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho 20 valores.

Formação Profissional (FP):

Serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores).

- Sem formação ou não relacionadas com a área - 8 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 10 horas - 10 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 e 30 horas - 12 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 50 horas - 14 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 70 horas - 16 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 90 horas - 18 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 91 horas - 20 valores.



No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 6 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

Experiência Profissional (EP):

Avaliar-se-á a experiência profissional no exercício de funções semelhantes às do conteúdo funcional do presente procedimento, comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura.

- Sem experiência profissional - 10 valores;
- Experiência inferior a 2 anos - 12 valores;
- Experiência igual a 2 anos e inferior a 3 anos - 14 valores;
- Experiência igual a 3 anos e inferior a 4 anos - 16 valores;
- Experiência igual a 4 anos e inferior a 5 anos - 18 valores;
- Experiência igual ou superior a 5 anos - 20 valores.

As ponderações dos fatores (NH, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto - Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica 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 duas fases.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora.



A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula da classificação final.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências 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 autarquia, conforme descritas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências.

Competências a avaliar:

- Orientação para resultados;
- Orientação para a mudança e inovação;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Gestão de conhecimento;
- Comunicação;
- Orientação para a segurança;
- Orientação para a participação;
- Tomada de decisão.

A avaliação final resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências.

Sexto- A ordenação final dos candidatos (OF):

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

$$\text{OF} = 70\% \text{PC} + 30\% \text{EAC} \text{ ou } \text{OF} = 70\% \text{AC} + 30\% \text{EAC}$$

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



Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artº. 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Critério - Candidato com a melhor classificação obtida na EAC (entrevista de avaliação de competências), na competência " Gestão do conhecimento";

2.º Critério - Candidato com a melhor classificação obtida na EAC (entrevista de avaliação de competências), na competência " Comunicação".

Sétimo - candidato com deficiência:

De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário eletrónico de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Oitavo - Verificação dos requisitos de admissão:

Nos termos do nº. 1 do art.º 16.º da Portaria, terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procederá, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão.

Todas as decisões foram tomadas por unanimidade e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.



O Júri,

Presidente Joana Filipa Santos Domingues

(Joana Filipa Santos Domingues)

1º Vogal Filomena Saldanha

(Filomena Maria Lourenço Saldanha Santos Rosa)

2º Vogal Patrícia Sousa Clérigo

(Patrícia de Sousa Clérigo)