

UNIÃO DAS FREGUESIAS
DE OLAIA E PAÇO

ATA Nº. 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL 1 POSTO DE TRABALHO (ÁREA FUNCIONAL: APOIO ADMINISTRATIVO)

Aos quatro dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e um, na sede da União das Freguesias de Olaia e Paço, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 24 de novembro de 2020: -----

Presidente: Patrícia Carla Silvestre Mendes Correia – Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Pedrogão – Torres Novas;-----

1º Vogal efetivo: Nuno Alexandre Lopes Tempero Paulo – Assistente Técnico da União de Freguesias de S. Pedro, Lapas e Ribeira Branca – Torres Novas que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;-----

2º Vogal efetivo: Patrícia Marcelino Pereira de Matos Antunes – Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Riachos.-----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria. -----

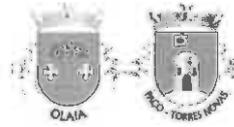
Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: Administrativa). -----

I – Métodos obrigatórios -----

1. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a], bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 3, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de Junho): -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de avaliação de competências (EAC)-----



UNIÃO DAS FREGUESIAS
DE OLAIA E PAÇO

[a] O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia no aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

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

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção "Avaliação Curricular", os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

1.1.1. (HA) - Habilitação académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros sistemas desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----



UNIÃO DAS FREGUESIAS
DE OLAIA E PAÇO

Habilitação académica	Valoração
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 valores

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é de grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de Junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória -, a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

1.1.2 — FP - Formação profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso;-----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra;-----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) diretamente relacionadas com o posto de trabalho a concurso. -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	8 valores
Até 7 horas de formação	10 valores
> 7 horas até 21 horas de formação	12 valores
> 21 horas até 42 horas de formação	14 valores



UNIÃO DAS FREGUESIAS
DE OLAIA E PAÇO

> 42 horas até 84 horas de formação	16 valores
> 84 horas até 120 horas de formação	18 valores
> 120 horas de formação	20 valores

1.1.3 — Experiência profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	11 valores
> 24 meses até 36 meses	12 valores
> 36 meses até 48 meses	14 valores
> 48 meses até 60 meses	16 valores
> 60 meses até 72 meses	18 valores
> 72 meses	20 valores

1.1.4 — Avaliação do desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos períodos avaliados, não superior a 3 (três) ciclos. A expressão quantitativa da escala 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 – 2,48 valores -----

2,5 – 2,910 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 -----

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----



**UNIÃO DAS FREGUESIAS
DE OLAIA E PAÇO**

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências -----

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um 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 traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.-----
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-----
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

2. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

Avaliação Psicológica (AC) -----

2.1 — A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

A Prova Escrita de Conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. -----



**UNIÃO DAS FREGUESIAS
DE OLÁIA E PAÇO**

2.1.1 — Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: -----

A prova de conhecimentos será escrita, de realização numa só fase, de carácter individual, de natureza teórica e em suporte papel, com consulta dos diplomas legais, desde que não comentados e anotados e que sejam apresentados em suporte de papel, será constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e/ou resposta direta, com a duração de até 1h30m e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. A valoração será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. -----

2.1.2 — Programa e legislação: -----

Os diplomas legais são os infra identificados, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos: -----

- Constituição da República Portuguesa – Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional 1/2005, de 12 de Agosto; -----
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu Anexo I; -
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (férias e faltas); -----
- Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro e Anexo, na redação do Decreto-Lei 111-B/2017, de 31 de agosto (Parte I e Parte II até ao art. 129.º); ---

2.2 Avaliação Psicológica-----

A 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. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 4, do art. 9.º, da Portaria.-----

Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----



**UNIÃO DAS FREGUESIAS
DE OLAIA E PAÇO**

- **Planeamento e organização:** capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.-----

- **Trabalho de equipa e cooperação:** capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----

- **Tolerância à pressão e contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

II - Método de selecção complementar (para todos os candidatos) -----

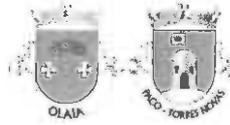
1. Entrevista Profissional de Selecção (EPS) -----

A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com o percurso profissional, a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho e a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. -----

2.2 A Entrevista Profissional de Selecção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

Motivação e Interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
Conhecimento do conteúdo funcional	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.

Os critérios e a valoração deste método de selecção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo II, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----



**UNIÃO DAS FREGUESIAS
DE OLAIA E PAÇO**

EPS= MIP+CCF+ RI + CC /4 -----

Em que:-----

MIP = Motivação e Interesse profissionais -----

CCF= Conhecimento do conteúdo funcional-----

RI= Relacionamento Interpessoal -----

CC = Capacidade de Comunicação-----

III – Ordenação Final -----

3.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

OF=45%AC+ 25% EAC+ 30%EPS -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Ou -----

OF=45%PEC+ 25% AP+ 30%EPS -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

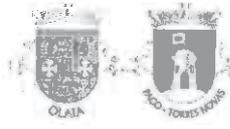
PPC = Prova Escrita de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

3.2. Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção (quando de realização presencial), ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do art. 9.º, da Portaria. -----

3.3. A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de selecção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), n. 1, do art. 37, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º, da Portaria. -----



**UNIÃO DAS FREGUESIAS
DE OIAJA E PAÇO**

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Encontram-se anexos à presente ata da qual fazem parte integrante para os devidos e legais efeitos:

- **Anexo I** – Ficha Individual da Avaliação Curricular -----

- **Anexo II** – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção. -----

Presidente do Júri

Patrícia Correia

Patrícia Carla Silvestre Mendes Correia

1.º Vogal Efetivo

Nuno Alexandre Lopes Tempero Paulo

Nuno Alexandre Lopes Tempero Paulo

2.º Vogal Efetivo

Patrícia Marcelino Pereira de Matos Antunes

Patrícia Marcelino Pereira de Matos Antunes