



ATA n.º1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, na modalidade de vínculo de emprego público por contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo. -----

Data da Reunião: 14 de Outubro de 2022. -----

Local: Sala de reuniões da sede da Junta de Freguesia de Almancil. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 15:00 horas. -----

Membros presentes: Presidente Alexandra Maria Pereira de Sousa Biscaia (Coordenadora Técnica); Primeiro vogal efetivo Patrícia Costa Montes (Assistente Técnica) e Segundo vogal efetivo, Joana Rita Saraiva Rosa (Assistente Técnica). -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de candidatos a preencher o posto de trabalho mencionado em epígrafe, em consonância com o formato de recrutamento previsto. -----

Assuntos apreciados e deliberações tomadas: -----

Primeiro: O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, e os previstos nos artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. -----

I. Para os candidatos com 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 ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento publicitado (se o candidato não exercer o direito de opção previsto no artigo 36º n.º 3 da LTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

II. Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída ou candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas das caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas



das caracterizadoras do posto de trabalho a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

Segundo: Nestes termos o júri deliberou que para cada método de seleção serão utilizados os critérios e fatores de avaliação, bem como as fórmulas a seguir identificadas: -----

1. A Prova Escrita 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. A ponderação desta prova para a valoração final é de 45%. -----

A prova será realizada individualmente, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. -----

A prova terá a forma escrita, natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, de pergunta direta (por exemplo, verdadeiro ou falso) e itens de construção (por exemplo, completar a frase) versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados: -----

Tema 1 – Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto (retificado pelas declarações de retificação n.º 36-A/2017, de 30 de outubro e n.º 42/2017, de 30 de novembro), na sua atual redação; --

Tema 2 - Autarquias Locais e Administração: -----

Regime jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua atual redação; -----

Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais - Lei n.º 73/2013, de 3 de Setembro, na sua atual redação; -----

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; -----

Transferência de competências dos municípios para os órgãos das freguesias, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 57/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

Tema 3 – Conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas e competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso designadamente, o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovado pelo Decreto-Lei nº 192/2015, de 11 de setembro, na sua atual redação; -----



Tema 4 – Relação jurídica de emprego público e disciplina: -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação; -----

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação; -----

A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada. -----

2. A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 45% para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD). -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$AC = [HA + FP + (4 \times EP) + (2 \times AD)] / 8$ -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -----

2.1. Habilitações Académicas (HA): -----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 2 (12º ano ou habilitações equivalentes) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea b) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. -----

Habilitações académicas de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano) – 16 valores -----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores -----

2.2. Formação Profissional (FP): -----

Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 14 horas – 10 valores -----

Ações de formação com duração > 14 horas e ≤ 60 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 60 horas e ≤ 90 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 90 horas e ≤ 140 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 140 horas e ≤ 300 horas – 18 valores -----



Ações de formação com duração > 300 horas – 20 valores -----

2.3. Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento até 2 anos – 10 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 2 e inferior a 6 anos – 12 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 6 e inferior a 10 anos – 14 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 10 e inferior a 15 anos – 16 valores. ---

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 15 e inferior a 19 anos – 18 valores. ---

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 19 anos – 20 valores. -----

2.4. Avaliação de Desempenho (AD): -----

Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina o recrutamento, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ano:

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 14 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Aos candidatos que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovada) é atribuída a valoração de 10,00 valores no fator Avaliação de Desempenho.



3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Para a aplicação deste método será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designada por anexo I e da qual faz parte integrante, que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliada segundo os níveis classificativos: -----

Insuficiente – 4 valores; -----

Reduzido – 8 valores; -----

Suficiente – 12 valores; -----

Bom – 16 valores; -----

Elevado – 20 valores. -----

Cada competência avaliada tem uma valoração de 20% para a atribuição da classificação final desta medida.-----

Este método será realizado por um técnico com certificação específica para o efeito. O método tem uma ponderação de 55% para a valoração final. -----

Terceiro: A classificação final dos candidatos/as, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

Candidatos enquadrados no ponto I - $CF = (0,45 \times AC) + (0,55 \times EAC)$ -----

Candidatos enquadrados no ponto II - $CF = (0,45 \times PC) + (0,55 \times EAC)$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

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

Quarto: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Atenta à urgência do presente recrutamento, poderá aplicar-se a utilização faseada dos métodos de seleção prevista no artigo 19º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro;-----



- b) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou fases ou não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----
- c) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos, por ordem alfabética; -----
- d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. Caso ainda subsista o empate, procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----
- i) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento; -----
 - ii) Candidato com habilitação literária mais elevada; -----
 - iii) Candidato residente na freguesia de Almancil; -----
 - iv) Candidato residente no concelho de Loulé; -----

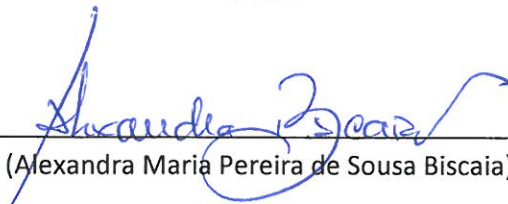
Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidata/o com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -

Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma, compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a para exercer a função. -----


Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri



(Alexandra Maria Pereira de Sousa Biscaia)



(Patrícia Costa Montes)



(Joana Rita Saraiva Rosa)

ANEXO I

PERFIL DAS COMPETÊNCIAS

Caracterização do posto de trabalho:

Carreira: Assistente Técnico

Categoria: Assistente Técnico

Grau de complexidade funcional: 2

Nível habitacional exigido: 12º ano ou curso que lhe seja equiparado

Serviço: Freguesia de Almancil

Funções a desempenhar: Desempenho das funções a exercer são as enquadradas no conteúdo funcional da carreira e categoria de Assistente Técnico, constantes no anexo à LTFP e às quais corresponde o grau de complexidade funcional 2; e as funções que provêm da atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho (proceder ao atendimento ao público nos serviços da autarquia, realizando todas as tarefas inerentes ao mesmo; realizar diversos serviços administrativos, nomeadamente processamento de informação, elaboração de documentos, processamento de correspondência recebida e expedida, transmissão de comunicações internas e externas à autarquia e arquivo de documentação, processo de receção e expedição de licenças, atualização e conservação de inventário e de cadastro de bens móveis).

Perfil de competências:

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são os seguintes:

Competências	Comportamentos
Orientação para o serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade, respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, a fim de prestar um serviço de qualidade.	- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa; - Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; - No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos; - Respeita critérios de honestidade e integridade e assume a responsabilidade dos seus atos.
Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.	- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; - Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas; - Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade; - Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.



<p>Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de acções de formação de reconhecido interesse para o serviço;
<p>Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;- Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa;- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
<p>Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais;- Aceita as críticas e contrariedades.

