

## **Ata n.º 1 do júri**

### **Procedimento concursal comum para ocupação de 5 (cinco) postos de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Lousã e Vilarinho, na carreira/categoria de assistente operacional (Referência B)**

No dia 12 de julho de 2023, nas instalações da Junta de Freguesia de Lousã e Vilarinho, sitas no Largo Alexandre Herculano, n.º 20, 3200 – 220 Lousã, reuniu pela primeira vez o júri do procedimento concursal comum para ocupação de 5 (cinco) postos de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Lousã e Vilarinho, na carreira/categoria de assistente operacional (Referência B).

A reunião decorreu com a presença dos seguintes elementos do júri:

*Presidente:* Diana Cristina Montenegro Ribeiro, Técnica Superior (jurista), afecta à Unidade Jurídica e de Recursos Humanos da Divisão de Administração e Finanças do Município da Lousã;

*1.º Vogal Efectiva:* Sofia Isabel Dias Simões, Engenheira Civil, licenciatura pós Bolonha em Engenharia Civil;

*2.º Vogal Efectiva:* Ana Cristina de Almeida Soares, Técnica Superior da Junta de Freguesia de Lousã e Vilarinho, licenciatura em Contabilidade e Gestão Pública.

*1.º Vogal Suplente:* Marco Bruno Martins Veiga Antunes, Gestor de Formação, Licenciatura em Engenharia Florestal;

*2º Vogal Suplente:* Luís António Mendes Lopes, Técnico de manutenção industrial, engenheiro técnico de máquinas agrícolas.

A presente reunião teve como objectivo fixar os parâmetros de avaliação dos métodos e sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de selecção e a classificação final, tendo o júri deliberado por unanimidade o seguinte:

#### **Enquadramento**

O presente procedimento concursal visa recrutar 5 (cinco) assistentes operacionais, tendo em vista a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, atento ainda o conteúdo do respectivo aviso de abertura, a publicitar na íntegra, nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro, na



Bolsa de Emprego Público, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, para todos os efeitos legais, sendo aberto a candidatos com relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

Os candidatos apenas serão submetidos a avaliação - através da aplicação de métodos de selecção - se forem admitidos ao procedimento concursal, por cumprimento dos requisitos de admissão publicitados.

### **Métodos de selecção**

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e 17.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, serão aplicados os seguintes métodos de selecção:

- *Prova de conhecimentos (PC);*
- *Avaliação psicológica (AP);*
- *Avaliação curricular (AC);*
- *Entrevista de avaliação das competências (EAC).*

Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de selecção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

### **Prova de conhecimentos (PC)**

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.

As provas de conhecimentos revestirão a forma escrita, terão a duração de 1 hora, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

Será elaborada com base nos seguintes elementos:

- a) Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- b) Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro – Código do Procedimento Administrativo;
- d) Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública – SIADAP.



É permitida a consulta dos diplomas mencionados nos pontos anteriores, nos termos definidos na prova de conhecimentos, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos a sua actualização. Não é permitido o uso de qualquer equipamento electrónico para consulta.

### **Avaliação psicológica (AP)**

A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Será elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo as aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido.

Será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

### **Avaliação curricular (AC)**

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

A/ Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes de acordo com a idade (com possibilidade de substituir as habilitações exigidas por formação e/ou experiência profissional) (HA)----- 20 valores

B/ Formação profissional (FP)

Formação com interesse directo para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, de acordo com as tabelas que se seguem:

1. Participação em cursos, conferência, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:
  - a. A cada dia de formação corresponderá 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia.



- b. Entendeu-se agrupar as acções de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objectiva.

N.º de horas de formação	Pontuação
Não comprovada	0
Sem incidência	0
Até 100 horas	16
Mais de 100	20

2. Frequência de estágios não curriculares:

- a. Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios na área a recrutar, com duração igual ou superior a 1 mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;
- b. Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objectiva.

Duração	Valores
Até seis meses	10 valor
= ou superior a 6 meses e até 1 ano	15 valores
Superior a 1 ano	20 valores

C/ Experiência profissional (EP)

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar.

Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as fracções sejam menores ou maiores/iguais a 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

- Igual ou inferior a 3 anos ----- 10 valores
- Superior a 3 anos e igual ou inferior a 10 anos ----- 14 valores
- Superior a 10 anos e igual ou inferior a 15 anos ----- 16 valores



- Superior a 15 anos ----- 20 valores

A fórmula de classificação da avaliação curricular é a seguinte:

$$A.C = (HA \times 0,25) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,50)$$

Sendo:

A.C = avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência profissional

### **Entrevista de avaliação das competências (EAC)**

A Entrevista de avaliação das competências (EAC) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal e motivação para a função.

A entrevista de avaliação de competências será registada numa ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido.

Parâmetros a considerar na entrevista de avaliação das competências:

- I. Realização e orientação para resultados
- II. Relacionamento interpessoal
- III. Responsabilidade e compromisso com o serviço
- IV. Tolerância à pressão e contrariedades.

O júri elaborou um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que considera a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A classificação a atribuir em 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.



A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de selecção aplicados, é efectuada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, tendo o júri deliberado, por unanimidade, fixar a seguinte fórmula, nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 70\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente acta, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

---

Diana Cristina Montenegro Ribeiro – Presidente

---

Sofia Isabel Dias Simões - 1.º Vogal Efectiva

---

Ana Cristina de Almeida Soares - 2.º Vogal Efectiva



---

Marco Bruno Martins Veiga Antunes - 1.º Vogal Suplente

---

Luís António Mendes Lopes – 2.º Vogal Suplente