



Ata n.º 1 do júri

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Lousã e Vilarinho, na carreira/categoria de assistente técnico (Referência A)

PA
B
S

No dia 07 de setembro 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 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Lousã e Vilarinho, na carreira/categoria de assistente técnico (Referência A).

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;

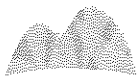
2.º Vogal Efectiva: Ana Cristina de Almeida Soares, Técnica Superior da Junta de Freguesia de Lousã e Vilarinho, licenciatura em Contabilidade e Gestão Pública.

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 1 (um) assistente técnico, tendo em vista a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, atento ainda o conteúdo do respectivo aviso de abertura, a publicar 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 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, serão aplicados os seguintes métodos de selecção, aos candidatos identificados no artigo 30.º n.º 4 da LTFP:

1 – Métodos obrigatórios aplicáveis á generalidade dos candidatos são:

- *Prova de conhecimentos Teórico-Prática (PCTP);*
- *Avaliação psicológica (AP);*

2 - Métodos facultativos aplicáveis á generalidade dos candidatos são:

- *Avaliação curricular (AC).*

3 - Métodos obrigatórios aplicáveis aos candidatos que 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 valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os a seguir indicados:

- *Avaliação curricular (AC).*
- *Entrevista de avaliação das competências (EAC).*

4 - Métodos facultativos aplicáveis aos candidatos indicados no ponto 3:

- *Prova de conhecimentos Teórico-Prática (PCTP);*

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

1 – Métodos obrigatórios aplicáveis á generalidade dos candidatos são:

Prova de Conhecimentos Teórico-Prática (PCTP): que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. É composto por duas provas uma de natureza escrita e a segunda de natureza prática, que têm um peso relativo de 50-50 na nota final do método de selecção. O presente método de selecção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores:



BA
A
S.

i) Terá natureza teórica e será efetuada de forma escrita, individualmente, em suporte de papel, e será constituída por questões de escolha múltipla. Terá uma duração máxima de 60 minutos, de consulta, não sendo permitido o uso de qualquer dispositivo eletrónico, incluindo telemóvel e versará sobre as seguintes matérias (no caso da legislação deverá ser considerada a sua versão atualizada):

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro - Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos município e freguesias, na sua redação atual;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais – Título I – artigos 1.º a 4.º, Título II, capítulo I – artigos 5.º a 6.º; capítulo II – artigos 7.º a 22.º;

- Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – artigo 45.º a 51.º; artigo 70.º a 76.º; artigo 79.º a 91.º; artigo 108.º a 143.º; do artigo 176.º a 193.º;

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro – Código do Procedimento Administrativo;

- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública – SIADAP.

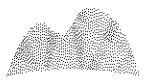
- Regime de acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa (Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto), na sua redação atual;

ii) Terá, ainda, natureza prática que terá uma duração máxima de 20 minutos, em que avaliará a capacidade operacional em atuação prática necessárias ao exercício da função descrita na caracterização do posto de trabalho, designadamente a avaliação incidirá sobre os conhecimentos na produção de material promocional, design e elaboração de publicações monográficas e materiais publicitários, gerir a página eletrónica da autarquia e mostrar conhecimentos de webdesign, por via da utilização do Microsoft office, na ótica do utilizador.

Avaliação psicológica (AP): 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 mais fases. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

2 - Métodos facultativos aplicáveis á generalidade dos candidatos são:

Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Na avaliação curricular serão



[Handwritten initials and marks]

considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e far-se-á pela aplicação da grelha que se constitui como Anexo I à presente Ata, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$= (HL \times 20 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 45 \%) + (AD \times 10 \%)$$

em que:

HL — habilitações literárias;

FP — formação profissional;

EP — experiência profissional;

AD — avaliação de desempenho.

Nas habilitações literárias (HL): os candidatos são graduados por escolaridade obrigatória ou superior à escolaridade obrigatória, de acordo com a seguinte grelha:

Superior à escolaridade obrigatória	20 valores
Escolaridade obrigatória	16 valores

Na experiência profissional (EP): é avaliada experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em questão e ao grau de complexidade das mesmas, tendo por base de avaliação a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce/exerceu funções, sem as quais tais funções não serão valoradas, de acordo com a seguinte grelha:

≥ 10 anos na área	20 valores
≥ 6 anos e < de 10 anos na área	16 valores
≥ 3 anos e < de 6 anos na área	14 valores
< 3 anos na área	10 valores
Sem experiência	0 valores

Na formação profissional (FP), onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções inerentes ao posto de trabalho, desde de que devidamente



[Handwritten initials/signatures]

comprovadas. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de copia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas, de acordo com a seguinte grelha:

≥ 200 horas	20 valores
≥ 150 horas e $<$ de 200 horas	18 valores
≥ 100 horas e $<$ de 150 horas	16 valores
≥ 50 horas e $<$ de 100 horas	14 valores
< 50 horas	10 valores
Sem formação profissional	0 valores

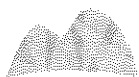
Na avaliação de desempenho (AD), será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, no máximo, aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela:

Excelente	20 valores
Relevante	16 valores
Adequado ou na falta de avaliação de desempenho	10 valores
Inadequado	0 valores

No caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhe são imputáveis é aplicável o disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3 - Métodos obrigatórios aplicáveis aos candidatos que 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 valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os a seguir indicados:

Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Na avaliação curricular serão



Handwritten initials and a signature in the top right corner.

considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e far-se-á pela aplicação da grelha que se constitui como Anexo I à presente Ata, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$= (HL \times 20 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 45 \%) + (AD \times 10 \%)$$

em que:

HL — habilitações literárias;

FP — formação profissional;

EP — experiência profissional;

AD — avaliação de desempenho.

Nas habilitações literárias (HL): os candidatos são graduados por escolaridade obrigatória ou superior à escolaridade obrigatória, de acordo com a seguinte grelha:

Superior à escolaridade obrigatória	20 valores
Escolaridade obrigatória	16 valores

Na experiência profissional (EP): é avaliada experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em questão e ao grau de complexidade das mesmas, tendo por base de avaliação a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce/exerceu funções, sem as quais tais funções não serão valoradas, de acordo com a seguinte grelha:

≥ 10 anos na área	20 valores
≥ 6 anos e < de 10 anos na área	16 valores
≥ 3 anos e < de 6 anos na área	14 valores
< 3 anos na área	10 valores
Sem experiência	0 valores

Na formação profissional (FP), onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções inerentes ao posto de trabalho, desde de que devidamente



PA
A
8.

comprovadas. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de copia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas, de acordo com a seguinte grelha:

≥ 200 horas	20 valores
≥ 150 horas e < de 200 horas	18 valores
≥ 100 horas e < de 150 horas	16 valores
≥ 50 horas e < de 100 horas	14 valores
< 50 horas	10 valores
Sem formação profissional	0 valores

Na avaliação de desempenho (AD), será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, no máximo, aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela:

Excelente	20 valores
Relevante	16 valores
Adequado ou na falta de avaliação de desempenho	10 valores
Inadequado	0 valores

No caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhe são imputáveis é aplicável o disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Entrevista de avaliação das competências (EAC): que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos



Handwritten notes and signatures:
DPA
S.

postos de trabalho. O presente método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

4 - Métodos facultativos aplicáveis aos candidatos indicados no ponto 3:

Prova de Conhecimentos Teórico-Prática (PCTP): que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. É composto por duas provas uma de natureza escrita e a segunda de natureza prática, que têm um peso relativo de 50-50 na nota final do método de seleção. O presente método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores:

i) Terá natureza teórica e será efetuada de forma escrita, individualmente, em suporte de papel, e será constituída por questões de escolha múltipla. Terá uma duração máxima de 60 minutos, de consulta, não sendo permitido o uso de qualquer dispositivo eletrónico, incluindo telemóvel e versará sobre as seguintes matérias (no caso da legislação deverá ser considerada a sua versão atualizada):

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro - Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos município e freguesias, na sua redação atual;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais – Título I – artigos 1.º a 4.º, Título II, capítulo I – artigos 5.º a 6.º; capítulo II – artigos 7.º a 22.º;

- Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – artigo 45.º a 51.º; artigo 70.º a 76.º; artigo 79.º a 91.º; artigo 108.º a 143.º; do artigo 176.º a 193.º;

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro – Código do Procedimento Administrativo;

- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública – SIADAP.

- Regime de acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa (Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto), na sua redação atual;

ii) Terá, ainda, natureza prática que terá uma duração máxima de 20 minutos, em que avaliará a capacidade operacional em atuação prática necessárias ao exercício da função descrita na caracterização do posto de trabalho, designadamente a avaliação incidirá sobre os conhecimentos na produção de material promocional, design e elaboração de publicações monográficas e materiais publicitários, gerir a página



eletrónica da autarquia e mostrar conhecimentos de webdesign, por via da utilização do Microsoft office, na ótica do utilizador.

Ordenação Final (OF): A ordenação final será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

Para os candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção constantes nos pontos 1 e 2:

$$OF = (PCTP \times 70\%) + AP + (AC \times 30\%)$$

Para os candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção constantes nos pontos 3 e 4:

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (PCTP \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final;

PCTP = Prova de conhecimentos Teórico-prática;

AP = Avaliação Psicológica.

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação das competências;

CrITÉrios de Desempate: Em casos de igualdade de valoraçŁo, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria. Nos casos em que, apŁs aplicaçŁo do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serŁo aplicados os seguintes critÉrios de desempate, de forma decrescente:

- Maior tempo de experiŁncia profissional comprovada, na Área de atividade a recrutar;
- que tenha mais tempo de experiŁncia em ÓrgŁo ou serviçŁo da AdministraçŁo PÚblica.

Cada um dos métodos de seleçŁo é eliminatÓrio pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoraçŁo inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleçŁo, nŁo lhe sendo aplicado o método seguinte, ou que tenha obtido um juízo de NŁo Apto num dos métodos ou fases, nŁo lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.



A falta de comparência ou desistência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a exclusão do candidato ao procedimento.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

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

Diana Ribeiro

Diana Cristina Montenegro Ribeiro – Presidente

Sofia Isabel Dias Simões

Sofia Isabel Dias Simões - 1.º Vogal Efectiva

Ana Soares

Ana Cristina de Almeida Soares - 2.º Vogal Efectiva