



## FREGUESIA DE SÃO LUÍS

### CONCELHO DE ODEMIRA

#### **ATA NÚMERO UM DA REUNIÃO DO JÚRI QUE ESTABELECE OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM LUGAR DE ASSISTENTE TÉCNICO COM UM CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO-----**

*Aos 20 dias do mês de Setembro de 2023, pelas 16:00 horas, nesta localidade, no edifício Sede da Freguesia, reuniram os elementos que constituem o Júri do procedimento concursal para recrutamento de 1 (um) lugar de Assistente Técnico, por tempo indeterminado, aberto por deliberação da Junta de Freguesia, de 6 de Setembro de 2023:-----*

#### **PRESENÇAS**

Estiveram presentes para o efeito, fixar **os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final** das provas dos métodos de seleção previamente determinados, os seguintes elementos do júri do concurso: Presidente, Teresa Alexandra Pereira Bernardino, Vogais efetivos: Luís Carlos Lima Cardoso e Rita Alexandra Sobral de Campos, designados por deliberação da Junta de Freguesia de 6 de Setembro de 2023--

#### **ASSUNTO: PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO DOS CANDIDATOS COM VÍNCULO-----**

A fim de darmos cumprimento ao disposto no artº 9º/2 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, ou seja fixar **os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final**, dos métodos de seleção a utilizar, nas provas a realizar pelos candidatos, foi dado início aos trabalhos.-----

*1 – Métodos de seleção a realizar para 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:*

*Métodos de seleção a realizar para 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são: **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**; -----*

### **1.1 – Avaliação Curricular (AC)**

Visa analisar e quantificar a qualificação dos candidatos, designadamente a *habilitação literária, formação profissional, experiência profissional*, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e ainda a *avaliação de desempenho* obtida nos últimos dois biénios para os candidatos que estejam a desempenhar essa função ou em situação de requalificação.-----

Todos os elementos atrás mencionados só são considerados pelo júri caso se encontrem devidamente concluídos e comprovados através de fotocópia simples.-----

Este fator será valorado de 0 a 20 valores, aplicando-se a seguinte fórmula: ----

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$$

Caso o candidato não tenha sido avaliado em algum dos dois últimos biénios, terá como avaliação de desempenho **Adequado**.

Sendo que:

**HL – Habilitação Literária:** considerando-se a seguinte: -----

- ✓ 12º ano de escolaridade – 20 valores
- ✓ Escolaridade obrigatória – 17 valores

**FP – Formação Profissional:** considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar pelos candidatos:-----

- ✓ Sem ações de formação – 0 valores
- ✓ Ações de formação com a duração de <= a 7 horas – 2 valores por cada ação;
- ✓ Ações de formação com a duração > a 7 horas – 3 valores por cada ação;
- ✓ Ações de formação com duração = ou > 35 horas – 5 valores por cada ação.

Até ao limite de 20 valores.-----

**EP – Experiência Profissional:** considerando-se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso em autarquias locais e o mesmo grau de complexidade:-----

- ✓ Até um ano – 5 valores
- ✓ Dois anos – 10 valores
- ✓ Três a quatro anos – 15 valores
- ✓ De cinco a oito anos – 19 valores
- ✓ Igual ou superior a nove anos – 20 valores

**AD - Avaliação do Desempenho:** Em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativamente a cada um dos *últimos quatro anos* (dois biénios), caso tenha, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar: -----

**Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro**

- ✓ Inadequado – 9 valores
- ✓ Adequado – 14 valores
- ✓ Relevante – 17 valores
- ✓ Excelente – 20 valores

**1.2 – Entrevista de Avaliação de Competências,** visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre o perfil dos candidatos e relativamente aos comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Serão escolhidas quatro competências segundo a Lista de Competências de Assistente Operacional, Anexo à Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro.

A (EAC) será realizada através de um Guião, constituído por 4 (quatro) competências e por cada competência são feitas 4 (quatro) perguntas ao

entrevistado e candidato, iguais para todos, cada uma delas relacionada com as funções do posto de trabalho objeto do presente procedimento. -----

Este método será valorado de 0 a 20 valores, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

As perguntas têm todas elas a mesma valoração, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores. -----

**1.3 – Ponderação para a valoração final (PVF)** – a ponderação para a valoração final dos candidatos que completem o procedimento, não tendo sido excluídos, resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$PVF = AC (30\%) + EAC (70\%)$$

**ASSUNTO: PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO DOS CANDIDATOS QUE NÃO ESTEJAM A CUMPRIR OU A EXECUTAR A ATRIBUIÇÃO, COMPETÊNCIA OU ATIVIDADE CARATERIZADORAS DO POSTO DE TRABALHO EM CAUSA -**

*2 – O método de seleção a aplicar aos candidatos que manifestem expressamente dispensar o método anterior no Formulário de Candidatura e para candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ao lugar posto a concurso:-----*

Os métodos de seleção e critérios a utilizar para são os seguintes:-----

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

A prova de conhecimentos será avaliada de 0 a 200 pontos, para avaliar o adequado conhecimento de alguma legislação aplicável de forma mais constante na Junta de Freguesia e ainda a utilização da língua portuguesa no cômputo da Avaliação Final dos candidatos. -----

A (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar. -----

A prova revestirá a forma escrita, terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores. -----

A prova de conhecimentos terá como objeto a seguinte legislação a saber: -----

a) A Lei nº 35/2014, de 20/06, na versão atual – que aprovou a Lei Geral do trabalho em funções Públicas, adiante (LTFP); -----

b) Código do trabalho; -----

c) O Decreto-lei nº 4/2015 de 7 de janeiro, na versão atual - que aprovou o Código do Procedimento Administrativo; -----

d) A Lei nº 75/2013 de 12 de setembro, na versão atual e que aprovou no seu anexo I o Regime Jurídico das autarquias locais; -----

e) O Decreto-Lei nº 135/99, de 22 de abril; -----

f) Conhecimentos de língua estrangeira (inglês). -----

**A prova de conhecimentos obedece à seguinte matriz: -----**

|                               | <b>Parâmetros</b>                    | <b>Estrutura da prova</b>                                 | <b>Cotações</b>  |
|-------------------------------|--------------------------------------|---|--|
| <b>Prova de conhecimentos</b> | Conhecimentos técnicos/profissionais | 10 perguntas de resposta curta, valorada c/1,50 val. cada | 2 perguntas de resposta longa, valorada c/2,50 val. cada, para aferir também o conhecimento da língua estrangeira. |

**A prova de conhecimentos será classificada de acordo com os seguintes critérios específicos: -----**

|              |  |   |
|--------------|--|---|
| <b>Prova</b> | A resposta para além do candidato fazer a sua interpretação da lei deve ainda mencionar a norma que a sustenta | Cada resposta não fundamentada sem o recurso à norma a aplicar será penalizada em 0,5 valores. Erros de redação ou frases mal construídas, será igualmente penalizada em 0,5 por cada erro ou frase, menos bem construída |
|--------------|--|---|

É permitida a consulta durante a prova da legislação referida, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos saber da sua atualização. Não é

permitido a consulta da bibliografia referida nem o uso de qualquer equipamento eletrônico para consulta. -----

## **2.2 – 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este fator será valorado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, de acordo com o artigo 21º/2 da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, nas fases intermédias dos métodos, através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*. -----

**2.3 – Ordenação Final (OF)** – a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, não excluídos, resultará da avaliação obtida na Prova de Conhecimentos, dado que na Avaliação Psicológica a valoração a atribuir é qualitativa. -----

**3** – Os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro. -----

**3.1** Em situações de igualdade de valoração entre candidatos, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) O trabalhador contratado a termo resolutivo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado;

**3.2** A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção;

b) Mais anos de experiência profissional na área para que se candidata;

c) Maior número de ações de formação na área para que se candidata.

**4** – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão do procedimento, bem como serão igualmente excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção (PC) ou Não Apto na (AP), não lhe sendo aplicado o

método de seleção seguinte, considerando-se por isso fora da lista unitária de ordenação final. -----

Foi a presente ata com todas as decisões constantes da mesma, **aprovadas por unanimidade**, pelos membros do júri, presentes. -----

### ENCERRAMENTO

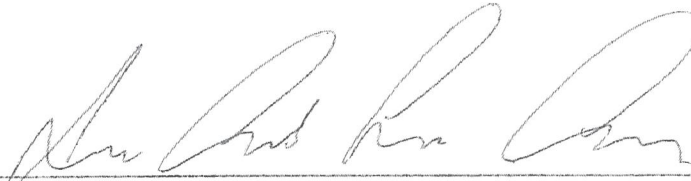
E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas .....h00, para os devidos efeitos e para constar foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos efetivos do júri do procedimento. -----

*O Júri,*

A Presidente,

Teresa Alexandra Pereira Bernardino, 

Vogais Efetivos:

Luís Carlos Lima Cardoso, 

Rita Alexandra Sobral de Campos, Rita Campos