



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho – carreira e categoria de Assistente Operacional - Área funcional – Auxiliar de Educação

Aos 21 dias do mês de fevereiro de 2024, na sede da Junta de Freguesia de Santa Clara, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum em título identificado, nomeado por deliberação do Órgão Executivo, de 31 de janeiro de 2024, constituído por: -----

Presidente - Mário Rui da Palma Vasco, Chefe da Divisão de Ação Social e Desporto; -----

1º Vogal – Filipe Manuel Rebelo Cerqueira, Chefe da Divisão do Espaço Público (que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos); -----

2º Vogal – Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas, Técnica Superior de Psicologia; -----

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 233/2022, de 09 de setembro (adiante Portaria), 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: Auxiliar de Educação).-

QUESTÃO PRÉVIA – SUBSTITUIÇÃO DAS HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (art. 34.º da LFTP) -----

No presente procedimento não é possível a substituição da escolaridade obrigatória por experiência profissional, de acordo com disposto na deliberação da Junta de Freguesia de 31 de janeiro de 2024. ----

I – Métodos obrigatórios -----

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 2, do art. 36.º, da LFTP**): -----

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

[a] O Júri delibera considerar que se 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 e constará do 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



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

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) -----

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

AC= HA+ FP+ (EPx2) + AD/5 -----

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: -----

1.1.2 (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 desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -

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

Habilitação académica -----

Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato - 16 valores -----

- Habilitação com 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 equiparado a carreira de grau 1 de complexidade funcional 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 pouco relevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho. -----

1.1.3 — 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) relacionadas com o posto de trabalho a concurso. -----

Formação Profissional -----

- Sem Formação - 10 valores -----
- ≤ 7 horas de formação - 12 valores -----
- > 7 horas até 21 horas de formação - 14 valores -----
- > 21 horas até 35 horas de formação - 16 valores -----
- > 35 horas até 50 horas de formação - 18 valores -----
- > 50 horas - 20 valores -----

1.1.4 — 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: -----

Experiência profissional -----

Até 12 meses - 10 valores -----

> 12 meses até 24 meses - 12 valores -----

> 24 meses até 36 meses - 14 valores -----

> 36 meses até 48 meses - 16 valores -----

> 48 meses até 60 meses - 18 valores -----

> 60 meses - 20 valores -----

1.1.5 — 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 ao último período não superior a 2 (dois) biénios. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA



ESCALA DO SIADAP -----

1,0 – 1,9 - 8 valores -----

2,0 – 2,9 - 12 valores -----

3,0 – 3,9 - 14 valores -----

4,0 – 4,4 - 16 valores -----

4,5 – 4,9 - 18 valores -----

5,0 - 20 valores -----

[No caso dos candidatos com vínculo de emprego público 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. 20.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores.] -----

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

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. -----

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. -----
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades -----

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 actividade 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 actividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de **seleção são os seguintes:** -----

Métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da LTFP): -----

➤ Prova Prática de Conhecimentos (PPC) -----

➤ Avaliação Psicológica (AP) -----



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

Handwritten signature in blue ink.

Métodos de seleção complementar:

- Avaliação Curricular (AC)

2.1 Métodos de seleção obrigatórios

2.1.1 Prova Prática de Conhecimentos (PPC)

A prova prática de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito serem considerados os parâmetros de avaliação abaixo indicados.

Na prova prática de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização coletiva, distribuindo-se os candidatos por grupos.

A prova prática de conhecimentos, de natureza individual, terá a **duração de até 30 minutos e será direcionada para um exercício prático** relacionado com o conteúdo do posto de trabalho, designadamente com exercícios de simulação de atividades em sala de aula e atividades de apoio na Escola, a definir na calendarização deste método de seleção.

Na realização da Prova Prática de Conhecimentos, os candidatos poderão ter de operar com diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes às funções, que podem ser manuais ou mecânicos. A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e grelha de avaliação:

a) Perceção e compreensão da tarefa - 0 a 5 valores;

b) Qualidade de realização - 0 a 5 valores;

c) Celeridade na execução - 0 a 5 valores;

d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados - 0 a 5 valores;

A valoração final da prova prática de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados adotando-se uma ficha de avaliação individual cfr. **Anexo II**.

2.1.2 Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica 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.

Nos termos do art. 17.º, n.º 2 da Portaria, a avaliação psicológica será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Quando se revele inviável a aplicação do método por esta entidade, a avaliação psicológica será realizada através de entidade especializada, atendendo à ausência de meios próprios da Junta de Freguesia.

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.

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



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----
- Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

2.2 Métodos de seleção complementar: -----

Avaliação Curricular – v.g. 1.1 supra -----

2.3 Conforme o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, sendo considerados excluídos dos procedimentos os candidatos que faltem à sua aplicação ou tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----

II – Ordenação Final -----

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=55% PPC+ 45% AC [candidatos do ponto II.1] -----

Ou -----

OF=55% AC+ 45% EAC [candidatos do ponto II.2] -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

PPC = Prova Prática de Conhecimentos -----

Nota: O método “Avaliação Psicológica”, nos termos do art. 21.º, n.º 2 da Portaria, será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

2. Publicitação dos resultados intercalares -----

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia e no site da autarquia em www.jf-santaclara.pt -----

3. Publicitação da Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos -----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada nas instalações da Junta de Freguesia e no site da autarquia em www.jf-santaclara.pt . -----

4. Ordem de Recrutamento -----

4.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é unitária e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, de acordo com o disposto no art. 37.º, n.º 1, al. d) e art. 38.º da LTFP. -----

4.2 Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Se o empate persistir, será fator de desempate a maior classificação obtida no parâmetro de competências relativo à orientação do serviço público. -----



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

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 ata 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 PPC – Prova Prática de Conhecimentos -----

Presidente do Júri

Mário Rui da Palma Vasco

1º Vogal Efetivo

Filipe Manuel Rebelo Cerqueira

2º Vogal Efetivo

Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

ATA 1 - ANEXO I

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho – carreira e categoria de Assistente Operacional - Área funcional – Auxiliar de Educação

Candidato: _____

Valoração AC _____

$$AC = HA + FP + (EPX2) + AD/5$$

1. Habilitações Académicas

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

TOTAL HA = _____

2. Formação profissional

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
≤7 horas de formação	12 valores
> 7 horas até 21 horas de formação	14 valores
> 21 horas até 35 horas de formação	16 valores
> 35 horas até 50 horas de formação	18 valores
> 50 horas	20 valores

TOTAL FP = _____



3. Experiência Profissional

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.

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

TOTAL EP = _____

3. Avaliação de Desempenho (*)

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
SEM AVALIAÇÃO	12 VALORES
1,0 – 1,9	8 VALORES
2,0 – 2,9	12 VALORES
3,0 – 3,9	14 VALORES
4,0 – 4,4	16 VALORES
4,5 – 4,9	18 VALORES
5,0	20 VALORES

Classificação do ano 20 ____

Classificação do ano 20 ____

TOTAL AD = _____

[No caso dos candidatos com vínculo de emprego público 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.]



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

Classificação Final – Avaliação Curricular

Presidente do Júri

Mário Rui da Palma Vasco

1º Vogal Efetivo

Filipe Manuel Rebelo Cerqueira

2º Vogal Efetivo

Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

ATA 1 - ANEXO II

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho – carreira e categoria de Assistente Operacional - Área funcional – Auxiliar de Educação

Ficha Individual

Candidato: _____

VALORAÇÃO							
Parâmetros de Avaliação	0	1	2	3	4	5	NOTA
a) Percepção e compreensão da tarefa	O Candidato não executou a tarefa	Fraca perceção e compreensão	Razoável perceção e compreensão	Boa perceção e compreensão	Muito Boa perceção e compreensão	Excelente perceção e compreensão	
b) Qualidade de realização		Fraca Pouco rigor e empenho na execução da tarefa	Razoável Empenho e organização sofrível; pouco rigor execução da tarefa	Boa Rigor e empenho na execução da tarefa; Boa capacidade de organização	Muito Boa Muito rigoroso, empenhado e dinâmico na execução da tarefa	Excelente Bastante rigoroso, empenhado, dinâmico, organizado e metódico na execução da tarefa	
c) Celeridade na execução		Pouco célere (ultrapassou o tempo previsto)	Celeridade relativa na execução da tarefa (Tarefa concluída dentro do prazo com dificuldade)	Célere (celeridade na execução dentro do prazo)	Muito Célere	Bastante Célere	
d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados		Poucos/Nulos	Suficientes	Bons	Muito Bons	Excelentes	



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

Data da realização da prova: _____

Duração da Prova – Início _____ / Termo _____

Em resultado da prova prática de conhecimentos foi atribuída a classificação de _____ valores

Presidente do Júri

Mário Rui da Palma Vasco

1º Vogal Efetivo

Filipe Manuel Rebelo Cerqueira

2º Vogal Efetivo

Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas