



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

ATA N.º 1

Procedimento Concursal Comum - Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado - Carreira e Categoria de Assistente Técnico (área funcional – Apoio Administrativo Geral e Atendimento) - 1 Posto de Trabalho

CB

CD

R

Aos vinte e quatro dias do mês de março de 2025, 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 27 de novembro de 2024, constituído por: -----

Presidente do Júri: Dr.ª Maria Carmo Moreiras Lanternas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira;

1.º Vogal Efetivo: Arq. Carlos Campos Brandão, Chefe da Divisão de Urbanismo, Comunicação e Cultura;

2.º Vogal Efetivo: Dr. Filipe Manuel Rebelo Cerqueira, licenciado em gestão, Chefe da Divisão do Espaço Público; -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria. -----

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, 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 Técnico (área funcional: **Apoio Administrativo Geral e Atendimento**). -----

Questão Prévia: No presente procedimento não é possível a substituição das habilitações literárias exigidas - 12.º ou curso equiparado. Assim, apenas pode ser candidato quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional. -----

I - Métodos obrigatórios: -----

1. 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 3, do art. 36.º, da LFTP): -----

• Avaliação Curricular (AC); -----

• Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

[a] O Júri considera que 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 BEP. -----

1.1. Avaliação Curricular -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação 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) -----



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

- Formação Profissional (FP) -----
- Experiência Profissional (EP) -----
- Avaliação de Desempenho (AD) -----

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

$$AC = HA + FP + 2EP + AD / 5$$

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 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: -----

1.1.1. (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. - Para a valoração das Habilitações Académicas, o Júri deliberou adotar os seguintes critérios: -----

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12.º ano) – 18 valores; -----
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - 20 valores. -----

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento de complexidade funcional grau 2 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. b) 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 – 12.º ano - a detenção de graus académicos superiores, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque não é materialmente relevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho. -----

1.1.2. FP - Formação profissional -----

Neste método, 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 até à data-limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas**, por entidades certificadas. -----

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; -----
- ✓ As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo: --
Um dia – 6 horas; -----
Uma semana – 30 horas; -----
Um mês – 120 horas. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator "Habilitações Académicas". -----



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

EB.
CD
B

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.** -----

As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:-----

- a) Igual ou superior a 120 horas de formação - 20 valores; -----
- b) Igual ou superior a 90 horas e inferior a 120 horas de formação -16 valores; -----
- c) Igual ou superior a 30 hora e inferior a 90 horas de formação - 12 valores; -----
- d) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 30 horas de formação - 8 valores; -----
- e) Sem participação em cursos ou ações de formação - 4 valores. -----

1.1.3. Experiência profissional (EP) -----

Para a valoração da Experiência Profissional, o Júri deliberou valorizar o exercício efetivo de funções nas áreas para as quais é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do Curriculum vitae e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério: -----

- Sem experiência – 8 valores -----
- 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 -----

1.1.4. 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 aos três últimos ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

- Inadequado – 8 Valores -----
- Adequado /Suficiente – 12 valores -----
- Bom (Biénio 2023/24) – 14 valores -----
- Relevante (Muito Bom no biénio 2023/24) – 16 Valores -----
- Excelente – 20 Valores -----

1.1.5. Avaliação Curricular -----

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, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função, tendo em conta a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, na sua redação atual. -----

A valoração deste método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das seguintes competências: -----

CB,
CD



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

Competências transversais nucleares - caracterizam-se pela sua transversalidade, abrangendo todos os trabalhadores da Administração Pública, independentemente da função que desempenhem e do respetivo contexto, traduzindo a visão, os valores e a cultura da AP, num contexto atual e prospetivo. --

- Orientação para o serviço público -----
- Orientação para a colaboração -----
- Orientação para a mudança e inovação -----

Competências transversais funcional — caracterizam-se pela sua especificidade, encontrando-se associadas às áreas de atividade e/ou a postos de trabalho, isto é, dependentes do contexto funcional. -

- Análise crítica e resolução de problemas -----
- Iniciativa -----
- Comunicação -----
- Gestão do conhecimento -----

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 atividade 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 atividade e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1 do art. 36.º da LTFP): -----

- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----
- Avaliação Psicológica (AC). -----

Método de avaliação complementar: -----

- Entrevista de Avaliação de Competências -----

2.1. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função - será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de até 90 minutos, sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel: -----

Programa e legislação (todos os diplomas identificados na sua atual redação): -----

Constituição da República Portuguesa — Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; -----

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu Anexo I; -----

Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----

Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; -----

Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----

Código dos Contratos Públicos — Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e Anexo (Parte I e Parte II até ao artigo 129.º). -----

Durante a realização da prova de conhecimentos é interdita a utilização de telemóveis, computadores portáteis, tablets ou quaisquer outros aparelhos eletrónicos ou computadorizados, e aparelhos de vídeo ou áudio, bem como de outros sistemas de comunicação móvel, sob pena de anulação da mesma. -----



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

CP PB
B

2.2. 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 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.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluído do procedimento concursal o candidato obtenha um juízo de Não Apto, conforme alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

2.3 - Método de avaliação complementar (para os candidatos do ponto 2)

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – conforme previsão no ponto 1.2 supra.

III - 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:

A Valoração Final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = 55\% AC + 45\% EAC$$
 [para os candidatos do ponto 1.]

OU

$$VF = PEC (70\%) + EAC (30\%)$$
 [para os candidatos do ponto 2.]

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação curricular;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

2. Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção (quando de realização presencial), ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do art. 9.º da Portaria.

3. A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), do n.º 1, do art. 37.º, do Anexo da LTFP, conjugado com o art 23.º da Portaria.

III – Utilização Faseada dos Métodos de Seleção

Ao abrigo do art. 19.º da Portaria, perante a definição do número de candidatos admitidos, poderá o Júri do procedimento propor a utilização faseada dos métodos de seleção por razões de celeridade, designadamente quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a 50. A utilização faseada dos métodos de seleção implica a realização do primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos e os restantes métodos a apenas parte desses candidatos, a convocar por tranches sucessivas por ordem decrescente de classificação.



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, e 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. -----

Presidente do Júri

Dr.ª Maria Carmo Moreiras Lanternas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

1º Vogal Efetivo

Arq. Carlos Campos Brandão, Chefe da Divisão de Urbanismo, Comunicação e Cultura

2º Vogal Efetivo

Dr. Filipe Manuel Rebelo Cerqueira, Chefe da Divisão do Espaço Público



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

CP
CB R

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 1 posto de trabalho – carreira e categoria de Assistente Técnico - Área funcional – Apoio Administrativo Geral e Atendimento

Candidato: _____

Valoração AC _____

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

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12.º ano)	18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 valores

TOTAL HA = ____

2. Formação profissional

Formação Profissional	Valoração
Sem participação em cursos ou ações de formação	4 valores
≤30 horas de formação	8 valores
> 30 horas até 90 horas de formação	12 valores
> 90 horas até 120 horas de formação	16 valores
> 120 horas	20 valores

TOTAL FP = ____

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
Sem experiência	8 valores
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores

CP
PB.



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

> 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
Inadequado	8 Valores
Adequado /Suficiente	12 valores
Bom (Biénio 2023/24)	14 valores
Relevante (Muito Bom no biénio 2023/24)	16 Valores
Excelente	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.}]

Classificação Final – Avaliação Curricular

Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo
