

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho na modalidade de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira/categoria de assistente técnico, na área de serviços administrativos.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS -1

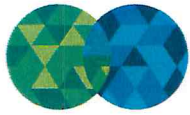
A três de Dezembro dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira geral de Assistente Técnico para a Junta de Freguesia de Mafamude e Vilar do Paraíso, constituído pela Presidente de júri, Dalila da Graça Azevedo Campos Monteiro Afonso, pela 1ª Vogal efetiva Maria dos Anjos Barros Ferreira pela 2ª Vogal efetiva Maria Augusta Pereira Botelho Rodrigues, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17 e 18.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

1.1. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento concursal, o método de seleção a aplicar é “**Avaliação Curricular**”, complementado com o método “**Entrevista de Avaliação de Competências**”, exceto quando por escrito afaste este método de seleção caso em que se lhe aplica os métodos de seleção “**Prova Prática de Conhecimentos**” e “**Avaliação Psicológica**”, complementado com o método “**Entrevista de avaliação de competências**”.

1.2. Para os demais candidatos o método de seleção é “**Prova de conhecimentos**” e “**Avaliação Psicológica**”, complementado com o método “**Entrevista de avaliação de competências**”.

1.3 Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou fase, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes;



1.4 A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados equivale à desistência do procedimento concursal não lhe sendo aplicado o método seguinte.

2. Aplicação dos métodos de seleção:

Considerando o elevado número de candidaturas que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais e tendo em conta os custos financeiros, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada conforme o disposto no art.º 19º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, nos seguintes termos.

2.1. O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

2.2. A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, **na proporção de 4 (quatro) por cada posto de trabalho a concurso**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1º do artigo 19.º da Portaria.

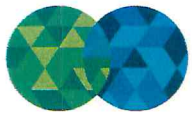
2.3. Ficam dispensados da aplicação do 2.º método de seleção ou dos métodos seguintes os restantes candidatos, que se consideram excluídos.

3. Métodos de seleção:

3.1 **Avaliação curricular** este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º e dos n.os 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, e tem por objetivo avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

3.1.2. - Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros:

- (HA) **Habilitações académicas**
- (FP) **Formação profissional**



- (EP) Experiência profissional

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,45 EP$$

Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

- Habilitação legalmente exigível ou habilitação legalmente exigível à data de admissão: 18 valores;
- Licenciatura ou habilitação superior: 20 valores.

Formações Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação, à exceção dos webinares que serão consideradas 2 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso - 8 valores

Com formação profissional > 50 horas – 10,00 valores;

Com formação profissional 50 horas e <100 horas – 12,00 valores;

Com formação profissional 100 horas e < 150 horas – 16,00 valores;

Com formação profissional 150 horas e < 200 horas – 18,00 valores;

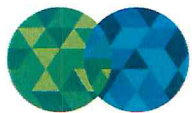
Com formação profissional = ou > 200 horas – 20,00 valores;

Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

- Sem experiência na área correspondente às atribuições /competências /atividades inerente ao posto de trabalho - 8 valores;

- Com menos de 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/ competências/ atividades inerentes ao posto de trabalho - 10 valores;

- Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/ competências /atividades inerente ao posto de trabalho - 12 valores;



- Entre 5 anos e inferior a 7 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/ competências/ atividades inerente ao posto de trabalho - 16 valores;
- Entre 7 anos e inferior a 9 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/ competências/ atividades inerente ao posto de trabalho - 18 valores;
- Com 9 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/ competências/ atividades inerente ao posto de trabalho - 20 valores.

3.2 A Prova de Conhecimentos (PC): A prova com uma **ponderação de 70%**, será aplicada em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º articulado com a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º e com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.2.1– A prova de conhecimentos será de natureza teórica, de forma escrita e de realização individual, com a duração total de 60 minutos e valoração de 20 valores.

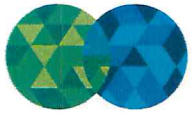
A mesma será composta por 20 questões, sendo 10 questões de escolha múltipla e 10 questões de Verdadeiro/Falso, sendo que cada questão terá a valoração de 1,00 valor.

É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em papel (não é permitida a consulta em formato digital), desde que desprovida de anotações/comentários.

A prova versará sobre as seguintes matérias/legislação e respetivos anexos nas suas redações atuais:

- Constituição da República Portuguesa -----
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;-----
- Regime Jurídico da Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 59/2019, de 08/08); -----
- Regime Jurídico Aplicável à Prestação de Serviços Postais (Lei n.º 17/2012, de 26/04).-----

3.3. 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

3.4 Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) - Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta 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 ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

A – Orientação para o serviço público: Visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.

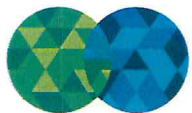
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
4. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

B – Organização e método de trabalho: Visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.
2. Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.



3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
4. Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.

C – Trabalho de equipa e cooperação: Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-

1. Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho
2. Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

D – Responsabilidade e compromisso com o serviço: Visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

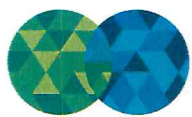
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
2. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

E – Análise da informação e sentido crítico: Visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização das suas tarefas e atividades.
2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
3. Recolhe e compara dados de diferentes fontes, identificando a informação relevante para a sua atividade.
4. Prepara-se quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de maior complexidade, procurando informação e estudando os assuntos em causa.



F – Conhecimentos e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
2. Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas;
3. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade;
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

3.4.1 - O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência - 12 valores;
- O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência - 8 valores;
- O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência - 4 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

3.4.2 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

4.A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

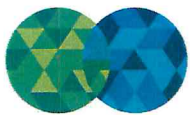
$$CF = (AC/PC \times 70\%) + (AP \times apto) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos



AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º Portaria nº233/2022, de 09 de setembro.

1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Conhecimentos e experiência;**

2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Trabalho de equipa e cooperação;**

3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Responsabilidade e compromisso com o serviço;**

4.º Candidato com menor idade.

6. Exclusão e notificação dos candidatos: Os candidatos excluídos são notificados de acordo com o previsto no art.º 6º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro. Os candidatos admitidos/aprovados são convocados para a realização dos métodos seguintes, nos termos do art.º22º da mesma Portaria.

7. As atas de júri, listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas na página eletrónica www.mafamudevilarparaiso.pt - Procedimentos Concursais, afixada no placard de informação de acesso à Junta de Freguesia de Mafamude e Vilar do Paraíso, na sede sita na Rua Soares dos Reis, 1154 Vila Nova de Gaia.

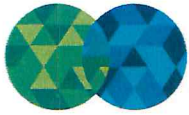
8. No âmbito da Audiência dos interessados os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica da Junta de Freguesia em www.mafamudevilarparaiso.pt - Informação - Requerimentos.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,

Dalila da Graça de Azevedo Campos Monteiro Afonso
Dalila da Graça Azevedo Campos Monteiro Afonso

*f. A
ferreira*



**MAFAMUDE
VILAR DO PARAISO**
JUNTA DE FREGUESIA

anfi

Maria dos Anjos Barros Ferreira

ma Augusta Botelho Pereira Rodrigues

Maria Augusta Pereira Botelho Rodrigues