

**ATA I**

***Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, Serviços Administrativos.***

Aos 30 dias do mês de março de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia de Ulme.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Cristina Isabel Pires Queimado, na qualidade de Presidente; Ana Margarida das Dores Pulquério Freitas e Lina Maria Moreira Agostinho Valador, ambas na qualidade de vogais efetivos.

**ORDEM DE TRABALHOS:**

**PONTO I:** Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;

**PONTO II:** Critérios de desempate.

**PONTO I – Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação**

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho (Anexo I), aprovado pelo Órgão Executivo, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.

Considerando que:

- A alínea b) e c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, estabelecem como competência do júri a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, a definição do tipo de prova, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- De acordo com as alterações que a Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro introduziu na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, em caso da aplicação dos métodos num único momento, a avaliação dos métodos será faseada, conforme previsto no n.º 2 do

OR  
P  
K

artigo 7.º da Portaria, caso em que só será avaliado no método seguinte o candidato com aproveitamento no método anterior.

- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- O Órgão Executivo da Freguesia de Ulme deliberou a realização de um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

**A) Prova de conhecimentos (PC):**

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com a alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e com o n.º 2 do artigo 9.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. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova será de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com quinze questões de escolha múltipla e cinco questões de verdadeiro/falso. A valoração de cada questão de escolha múltipla é de 1,0 valores e a valoração de cada questão de verdadeiro/falso é de 1 valor. A prova de conhecimentos terá a duração de 60 minutos. 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 e legislação nas suas atuais redações: Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20

as seguintes matérias e legislação nas suas atuais redações: Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se anexas à presente ata (Anexo II).

### **B) Avaliação Psicológica (AP):**

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, e 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase, e para os candidatos que tenham completado o método, ou quando o método seja realizado numa única fase, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### **C) Avaliação Curricular (AC):**

Este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, e tem por objetivo avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

#### **C. 1 Parâmetros da Avaliação Curricular**

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

**Habilitações académicas ou profissionais (HA):** considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Q.  
A

| Critérios de valorização   | Pontuação |
|--|-----------|
| Habilitação legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira. | 16        |
| Habilitação superior à legalmente exigível.  | 20        |

**Formação 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 comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 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:

| Critérios de valorização   | Pontuação |
|--|-----------|
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 25 horas.                                   | 8         |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 25 horas e inferior a 45 horas.               | 12        |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 45 horas e inferior a 65 horas. | 16        |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 65 horas.                    | 20        |

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

Dr.  
P  
K

| Critérios de valorização  | Pontuação |
|---|-----------|
| Com menos de 6 meses de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.            | 8         |
| Entre 6 meses e inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho. | 12        |
| Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.  | 16        |
| Com 2 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.               | 20        |

**Avaliação de desempenho (AD):** diz respeito ao último período, não superior a três anos, relativa ao biénio de avaliação de 2017/2018, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Menção que releva do Desempenho Relevante – Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;

2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Q.  
P  
F

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de "2,000" correspondente a "Desempenho Adequado", atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

**C. 2) A Classificação final da AC** será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através da seguinte fórmula:  $AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,35 EP + 0,10 AD$ .

Para cada candidato admitido a este método de seleção será preenchida uma ficha de avaliação curricular (Anexo III).

**D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

|   |            |
|---|------------|
| Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência       | 20 valores |
| Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência       | 16 valores |
| Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência       | 12 valores |
| Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência         | 8 valores  |
| Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência | 4 valores  |



OR.  
F  
F

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

|                      |              |           |            |             |             |
|----------------------|--------------|-----------|------------|-------------|-------------|
| Escala Qualitativa:  | Insuficiente | Reduzido  | Suficiente | Bom         | Elevado     |
| Escala Quantitativa: | 4            | 8         | 12         | 16          | 20          |
| Média Obtida         | 0-4,99       | 5,00-9,49 | 9,50-13,99 | 14,00-16,99 | 17,00-20,00 |

**E) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e dos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Avaliação da EPS efetua-se segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual (Anexo IV) contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. O resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes parâmetros de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**E.1) Os parâmetros de avaliação são avaliados pela seguinte forma:**

Nível insuficiente – 4 valores;

Nível reduzido – 8 valores;

Nível suficiente – 12 valores;

Nível bom – 16 valores;

Nível elevado – 20 valores.

Dr.  
F

**F) A Classificação final (CF)** obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$ .
- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = (AC \times 0,35) + (EAC \times 0,40) + (EPS \times 0,25)$ .

#### **PONTO II – Critérios de Desempate**

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Nível habilitacional mais elevado;
2. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
3. Maior número de horas de formação profissional relevantes para as competências ou atividades caracterizadores do posto de trabalho.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão quinze horas e quarenta minutos, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.



**Anexos:**

Anexo I – Perfil de Competências

Anexo II - Prova de Conhecimentos e grelha de avaliação;

Anexo III – Ficha Individual de Avaliação Curricular;

Anexo IV – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção.

**O Júri**

Custódio Isabel Pires Queimado

Amândio Gonçalves Piqueiro Pereira

Lina Maria Moreira Fontinha Valadares

