

ATA N.º 1

2  
J. Lopes  
AT.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO - GIP

**FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO**

Aos 07 dias do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no edifício sede da União das Freguesias de Este (São Pedro e São Mamede), o júri, designado por deliberação do órgão executivo, datado de 05 de março de dois mil e vinte e quatro, constituído por Elsa Helena Lopes Maciel, como presidente, Maria Rita da Silva Gomes, e Adriana Catarina Vieira de Freltas, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho assistente técnico – GIP.

De acordo com a deliberação acima referida, são aplicados apenas os dois métodos de seleção obrigatórios, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os restantes candidatos, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

**Métodos de seleção:**

**1. Prova de Conhecimentos (PC)** destinada a avaliar os conhecimentos dos candidatos e a capacidade para os aplicar, incidindo sobre assuntos relacionados com as exigências da função:

1.1. A prova de conhecimentos assumirá natureza teórica, revestindo esta a forma escrita, é de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos, versando sobre as seguintes matérias:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código de Trabalho; • Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro - Avaliação do Desempenho na Administração pública (SIADAP);
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro – Adapta aos serviços da Administração Autárquica o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Legislação /documentação GIP:
  - Portaria n.º 140/2015, de 20 de maio;
  - Regulamento (1.ª revisão 2018- setembro 2018).

1.2. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa de provas, sendo que a legislação tem de ser simples (não anotada) em suporte papel. Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

1.3. Não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.

1.4. A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.

Handwritten initials and a signature in blue ink.

2. **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido.

3. **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Acadêmicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

3.1. **HA - Habilitações Acadêmicas:** é ponderada a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Habilitações Acadêmicas	Valoração
Habilitação acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano de escolaridade)	19 valores
Habilitação acadêmica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (licenciatura, mestrado)	20 valores

3.2. **FP = Formação Profissional:** são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:

Formação Profissional	Valoração
Sem participação em ações de formação e/ ou participação em ações de formação não relacionadas com o posto de trabalho	0 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30h.	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração de 31h a 50h.	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 51h a 70h.	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 71h a 80h.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 91 horas.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas.	20 valores

- Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* consideram-se apenas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

3.3. **EP = Experiência Profissional:** incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e respetivo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte:

Handwritten initials and a mark in the top right corner.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional na área a prover	0 valores
Experiência < 1 ano profissional na área a prover	13 valores
Experiência > 1 ano e < 3 anos profissional na área a prover	15 valores
Experiência > 3 ano e < 6 anos profissional na área a prover	17 valores
Experiência > 6 anos profissional na área a prover	20 valores

- Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

**3.4. AD = Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP** - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, calculado da seguinte forma:

- Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

**4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: Realização e orientação para resultados; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Organização e Método de Trabalho; Adaptação e Melhoria Contínua; Comunicação (oral e escrita);

Conhecimentos especializados e experiência Trabalho em equipa e cooperação; Orientação para o serviço público, tendo como referência o perfil de competências definido.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de competências resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (10A + 10B + 10C + 10D + 10E + 10F) / 100$$

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;

- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores/não apto, num dos métodos. No caso de opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, e depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, de acordo com ponto 17 do presente aviso, os candidatos com nota superior a 9,5 valores/apto poderão ficar dispensados da aplicação do 2.º método, considerando-se excluídos.

6. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e de acordo com as seguintes fórmulas: **OF = PC (100%)**

Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP OF = AC (70%) + EAC (30%)

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista Avaliação de Competências

7. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método.

7.1. Na prova de conhecimentos, avaliação curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

7.2. A avaliação psicológica será avaliada através das menções *apto* e *não apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

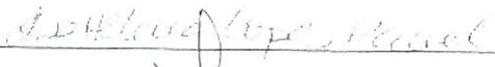
8. De acordo com o artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como da deliberação do órgão executivo acima mencionada, poderá vir a optar-se pela utilização faseada dos métodos de seleção, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

9. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados os seguintes critérios de preferência:

1º Candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada.

  
 António Augusto Manuel

  
 Adriaes Estrada Vieira de Freitas