



**Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa
Castelo de Vide**

Handwritten signature in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO POR TEMPO INDETERMINADO, DE 1 (UM)
ASSISTENTE OPERACIONAL - ADMINISTRATIVA

ATA N.º 1

Artigo n.º 9 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

Aos vinte e cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas reuniu na sede da Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa, o júri do procedimento concursal em destaque, constituído pelo Presidente do Júri: Ana Júlia Duarte da Rocha (Chefe dos Serviços Administrativos), 1.º Vogal Efetivo: José Fernando Alegria Dias (Chefe dos Serviços de Projetos e Obras Municipais) e 2.º Vogal Efetivo: Dinis Teixeira Candeias (Técnico Superior), nomeados por proposta do Executivo da Junta de Freguesia em 7 de fevereiro de 2024, para deliberar sobre os seguintes assuntos:

- 1 – Definição do perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- 2 - Métodos de seleção e fixação de parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
- 3 - Fixação de ponderação de cada método de seleção;
- 4 - Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção;
- 5 - Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração;
- 6 – Apresentação de candidaturas.

Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte: -----

1. Definição do perfil de competências adequado ao exercício da atividade-----

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências: -

- **REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
- **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma diligente e disponível.
- **ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.



**Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa
Castelo de Vide**

2 - Métodos de seleção e fixação de parâmetros de avaliação a considerar em cada método-----

2.1. Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º, que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:-----

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

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

- Para os restantes candidatos:

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação Competências (EAC).-

2.2. Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:-----

2.2.1. **Avaliação Curricular (AC)** – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

- Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 Valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da percentagem das classificações dos seguintes elementos:

- Habilitação académica;
- Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- Experiência profissional, com incidência sobre a execução das actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- Avaliação de desempenho.

- A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

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

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP= Experiência profissional

AD= Avaliação de desempenho



**Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa
Castelo de Vide**

1.50
[Handwritten signature]

- As regras a observar na valorização dos diversos fatores são os seguintes:-----
- **Habilitações académicas ou nível de qualificação** – certificado pelas entidades competentes
 - Escolaridade obrigatória de acordo com a idade ----- 16 Valores
 - Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade -----20 Valores
 - **Formação profissional** – apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovadas mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):
 - Sem formação -----6 Valores
 - Inferior a 10 horas -----12 Valores
 - Igual ou superior a 10 horas e inferior a 20 horas -----14 Valores
 - Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas -----16 Valores
 - Igual ou superior a 30 horas e inferior a 40 horas -----18 Valores
 - Igual ou superior a 40 horas -----20 Valores
 - **Experiência profissional** – Incidência sobre a execução de atividades ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas que se encontrem devidamente comprovadas mediante a entrega de cópias comprovativas da experiência:
 - Sem Experiência ou com até 1 ano de experiência-----6 Valores
 - Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos-----12 Valores
 - Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos-----14 Valores
 - Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos-----16 Valores
 - Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos-----18 Valores
 - Igual ou superior a 8 anos-----20 Valores
 - **Avaliação de desempenho** – no âmbito do SIADAP, será considerada a média aritmética da avaliação aos últimos 2 ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:
 - Média dos últimos 3 anos – (1.000 e« 1,999 Valores) -----6 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (2.000 e« 2,999 Valores) -----12 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (3.000 e« 3,499 Valores) -----14 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (3.500 e« 3,999 Valores) -----16 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (4.000 e« 4,499 Valores) -----18 Valores
 - Média dos últimos 3 anos – (4.500 e 5,000 Valores) -----20 Valores

Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho:

- Não detém relação jurídica de emprego público com, pelo menos um ano ----- 10 Valores
Por Razões não imputáveis ao candidato, com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo ----- 12 Valores



**Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa
Castelo de Vide**

2.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 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 supra referido no ponto 1, é avaliada segundo os níveis classificativos de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.
- Esta prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.
- Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:
 - Detém um nível elevado da competência-----20 Valores
 - Detém um nível bom da competência-----16 Valores
 - Detém um nível suficiente da competência-----12 Valores
 - Detém um nível reduzido da competência-----8 Valores
 - Detém um nível insuficiente da competência-----4 Valores

2.2.3. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) – Visa avaliar o conhecimento académico e, ou profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. -----

- A prova terá carácter eliminatório, de natureza teórica, será escrita, de realização individual com permissão de consulta de legislação em suporte papel e terá a duração máxima de uma hora e trinta minutos, com trinta minutos de tolerância, sobre conteúdos de ordem genérica e específica diretamente relacionadas com a exigência da função e o adequado conhecimento da língua portuguesa versando sobre os temas abaixo indicados. Não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático, incluindo telemóvel.
- A prova será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.
- A prova de conhecimentos comportará:
 - Questões de natureza teórica de escolha verdadeira/falso e de desenvolvimento, que versam conhecimentos gerais sobre as seguintes temáticas: - Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual; Lei quadro da transferência de Competências - Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua atual redação.



**Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa
Castelo de Vide**

- Questões de natureza teórica de escolha verdadeira/falso e de desenvolvimento sobre as competências técnicas dos candidatos na execução das funções descritas no posto de trabalho.
- A prova sujeita-se aos temas anteriormente mencionados, legislação e bibliografia, sendo que apenas pode ser consultada durante a sua realização a legislação indicada, desde que não anotada nem comentada.
- As respostas à prova escrita de conhecimentos serão valoradas de acordo com os critérios:
 - Expressão Escrita: (discurso e rigor terminológico, organização da resposta, clareza da exposição e caligrafia legível, ortografia e gramática, repetição de expressões).
 - Autonomia na Expressão: (capacidade de interpretação, análise e poder de síntese, enquadramento temático, sistematização na apresentação das ideias).
 - Justificação de Resposta: (apresentação das respostas, fundamentação legal, pertinência da resposta, poder de argumentação).
- O resultado final da prova escrita de conhecimentos resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída a cada questão.

2.2.4. Avaliação Psicológica - A realizar por entidade especializada pública ou privada visando avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, valorada conforme previsto no n.º 2 do artigo 21. da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, através da menção classificativa de Apto/Não Apto.-

3. – Fixação de ponderação de cada método de seleção:-----

3.1. – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do ponto 2.1. da presente ata, consoante o caso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, que obtenha uma valoração inferior a 9.5 Valores num dos métodos ou fases, ou Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.-----

Avaliação Curricular (AC)-----70%

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)-----30%

Prova Escrita de Conhecimento (PEC)-----70%

Avaliação Psicológica (AP)----- (Apto/Não Apto)

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)-----30%

4. – Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção. -----

4.1. – A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 Valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso.-----



**Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa
Castelo de Vide**

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

$$CF=AC(70\%)+EAC(30\%)$$

b) Prova Escrita de Conhecimento (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

$$CF=PEC(70\%)+AP(\text{Apto/Não Apto})+ EAC(30\%)$$

Sendo: CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PEC = Prova Escrita de Conhecimento

AP = Avaliação Psicológica

4.2. – De acordo com o estipulado no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 Valores, com exceção da avaliação psicológica que é avaliada através das menções classificativas de Apto/Não Apto.-----

5 - Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração-----

5.1. – Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em caso de subsistir igualdade de valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios a definir pelo júri do procedimento. -----

6 – Apresentação de candidaturas. -----

6.1. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e tendo em conta o universo de candidatos opositores, as candidaturas devem ser apresentadas, preferencialmente, em suporte eletrónico, para o email *jfregstmdevesa@hotmail.com*, mas podem ser remetidas pelo correio (endereço ao Senhor Presidente da Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa, Rua Alexandre Herculano n.º 27, 7320-114 Castelo de Vide), sob registo, com aviso de receção, expedida até ao termo do prazo no presente aviso. As candidaturas podem, ainda, ser apresentadas presencialmente em suporte de papel, na Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade. Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião quando eram dezasseis horas do mesmo dia, lavrou-se a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do júri do presente procedimento concursal. -----

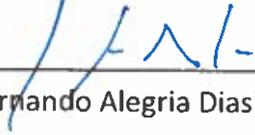
O Presidente

(Ana Júlia Duarte da Rocha)



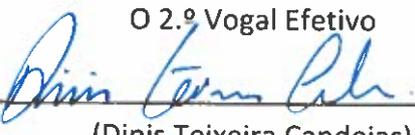
**Junta de Freguesia de Santa Maria da Devesa
Castelo de Vide**

O 1.º Vogal Efetivo



(José Fernando Alegria Dias)

O 2.º Vogal Efetivo



(Dinis Teixeira Candeias)

