



JUNTA DE FREGUESIA DE SARILHOS GRANDES

J.F. Baleia
Pedro Prates
TQ

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO ASSISTENTE TÉCNICO

Aos oito dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do Procedimento Concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico, aberto por deliberação do Executivo da Junta de 7 de novembro de 2024, constituído pela Presidente, Dinora Cristina Almeida Caetano, Presidente da Junta de Freguesia de Sarilhos Grandes, licenciada em Contabilidade e Finanças e pelos vogais: Pedro Miguel Ourives Prates, Consultor de Contabilidade e Recursos Humanos, licenciado em Gestão Autárquica e Fernanda Isabel Bernardo Baleira, Assistente Técnica, responsável pela área de Recursos Humanos e Serviços de Contabilidade e Finanças, a fim de cumprir o disposto na Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, pronunciando-se, assim, da seguinte forma:

1 – Habilitações Literárias Exigidas: 12.º Ano – Ensino Secundário

2 – Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a **Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º2 do art.º18º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, será aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com método de seleção facultativo, uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

2.1 – Prova de Conhecimentos

A prova será efetuada individualmente em suporte de papel e sob a forma e será constituída por questões múltipla e por questões de desenvolvimento.

A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará, entre outras questões relacionadas com o exercício da função descrita em seguida:

- Lei n.º75/2013 de 12/09, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Regulamenta n.º18/2009, de 4/09 – Adapta aos serviços da administração Autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro – Código de Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º192/2015, de 11 de setembro – Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas.



JUNTA DE FREGUESIA DE SARILHOS GRANDES

J.B. / cm
Pedro Brito
D

A prova terá a duração máxima de 2 horas com possibilidade de consulta da legislação não comentada/anotada em formato papel.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, é garantido o anonimato dos candidatos para efeito de correção.

Os candidatos serão convocados por email, para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.

2.2 – Avaliação Psicológica

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato/a sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora, caso a DGAEP não tenha disponibilidade para o fazer.

A aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de uma entidade especializada, quando fundamentalmente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, considerando que não existem, na Freguesia, técnicos com habilitações académicas e formação adequadas para proceder à aplicação deste método de seleção sempre solicitado.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham a menção de *Não Apto* neste método de seleção.

Os candidatos serão convocados por email, para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.

2.3 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal da Freguesia, para o ano 2025, serão avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público
- Adaptação e melhoria contínua
- Relacionamento interpessoal
- Iniciativa e autonomia
- Análise de informação e sentido crítico

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples das competências em análise.

2.4. - Classificação Final dos critérios



JUNTA DE FREGUESIA DE SARILHOS GRANDES

SB/CM
Pedro Brás
10

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases ou obtenha a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC(70\%) + (\text{apto/Não Apto}) + EAC (30\%)$$

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

3 – Exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento concursal foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar serão a **Avaliação Curricular (AC)**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre as quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.1 – Avaliação Curricular

A Avaliação curricular expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e integra os seguintes parâmetros:

→ Habilitações Literárias – onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível até às centésimas e integra os seguintes parâmetros:

Com escolaridade obrigatória (Nível IV)	- 16 valores
Curso de Especialização Tecnológica (Nível V)	- 18 valores
Habilitações académicas de grau superior	- 20 valores

→ Formação Profissional – serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional específicas para o exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura. Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação/dia. Será ponderada da seguinte forma:

Sem formação	- 10 valores
Até 30 horas (inclusive)	- 12 valores
> 30 até 60 horas (inclusive)	- 14 valores
> 60 até 90 horas (inclusive)	- 16 valores
> 90 até 120 horas (inclusive)	- 18 valores
> 120 horas	- 20 valores



**JUNTA DE FREGUESIA
DE SARILHOS GRANDES**

STB/cv
Pedro Brato
S

→ Experiência Profissional – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Serão considerados, exclusivamente, os anos de experiência no desempenho efetivo de funções idênticas ao posto de trabalho a que se candidatou, devidamente comprovadas no ato de candidatura. Será ponderada da seguinte forma:

Até 1 ano (inclusive)	- 12 valores
>1 até 2 anos	- 14 valores
> 2 até 3 anos (inclusive)	- 16 valores
> 3 anos até 6 anos (inclusive)	- 18 valores
> 6 anos	- 20 valores

→ Avaliação de Desempenho – Para a avaliação deste parâmetro, será encontrada a média das notas dos dois biénios de SIADAP atribuídas ao/à candidato, a qual será convertida da escala de 1 a 5 (conforme o n.º1 do art.º 37 da Lei n.º66-B/2007 de 28 de dezembro de 2007) para a escala de 0 a 20.

Caso o/a candidato/a não possua, por razões que não lhe são imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considera, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º2 do artigo 20º da Portaria 233/2022, de 09/09, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 3,00valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão de avaliação do desempenho na Administração Autárquica com as adaptações constantes no Decreto-Regulamentar n.º18/2009, de 04 de setembro.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista nesse parâmetro.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL(15\%) + FP(25\%) + EP(40\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitações Literárias;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de desempenho;

3.2 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal da Freguesia para o ano 2025, serão avaliadas as seguintes competências:

- Realização e orientação para os resultados
- Orientação para o serviço público
- Conhecimento e experiência



JUNTA DE FREGUESIA DE SARILHOS GRANDES

J.B. Lm
Pedro Lm
Q

- Organização e métodos de trabalho
- Trabalho de equipa e cooperação

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores. E resulta da média aritmética simples das competências em análise.

3.3. - Classificação final dos critérios

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

4. – Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09. Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios:

- Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho em questão (número de anos);
- Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas)
- Maior classificação na Entrevista de avaliação de Competências;
- Maior grau académico.

Atas do Júri: A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção ou respetiva fase é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

Notificações e forma de publicação da lista de ordenação final dos candidatos/as: As notificações, convocatórias para a aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, e através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Sarilhos Grandes e disponibilizada na sua página eletrónica.

Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o exposto n.º4 do artigo 16.º da Portaria 233/2022, de 09/09, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

Os candidatos admitidos serão convocados através de email, do dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção.

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante no formulário de candidatura.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada por ordem decrescente da média aritmética



**JUNTA DE FREGUESIA
DE SARILHOS GRANDES**

Isabel
Pedro Prates

ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhe tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Para constar se lavrou a presente ata que, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Freguesia de Sarilhos Grandes, 08 de novembro de 2024

A PRESIDENTE DO JURI

Dinora Caetano

Dinora Cristina Almeida Caetano,
Presidente da JFSG –
Licenciada em Contabilidade e Finanças

O 1.º VOGAL

A 2.ª VOGAL

Pedro Miguel Ourives Prates

Pedro Miguel Ourives Prates
Consultor de Contabilidade e Recursos Humanos
Licenciado em Gestão Autárquica

Fernanda Isabel B. Baleira

Fernanda Isabel Bernardo Baleira
Assistente Técnica
Resp. R.H., Cont. e Finanças JFSG