



*Assinado  
Nuno Libânio  
R.*

ATA N.º 1

**Do procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente técnico, na atividade “administrativa e financeira”.**

Aos vinte e dois dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, nas instalações do edifício sede do Município de Arruda dos Vinhos, reuniu o júri do procedimento concursal supra identificado, como presidente, Anabela Alves Marques, Chefe da UAM – Unidade Administrativa e de Modernização, Nuno Frederico de Oliveira Libânio, Técnico Superior, do Gabinete de Auditoria e Controlo Interno, e Ana Leopoldina Monteiro Pereira, Técnica Superior, da Secção de Recursos Humanos, todos do Município de Arruda dos Vinhos, designados por despacho do Senhor Presidente da Junta de Freguesia de Cardosas, datado de catorze de dezembro de dois mil e vinte e três, para deliberar sobre as fases dos métodos de seleção, os temas a abordar na Prova de Conhecimentos, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nos termos da deliberação da Junta de Freguesia de Cardosas, de treze de dezembro de dois mil e vinte e três:

- a) Serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios, nos termos do no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro:

Prova de Conhecimentos (PC),  
Avaliação Psicológica (AP).

- b) Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, ser-lhes-ão aplicados, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo:

Avaliação Curricular (AC),  
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

- c) Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Assim, deliberou o júri, por unanimidade, estabelecer que:

1. A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

OF = 100% PC+ AP\*;  
OF = 60% AC+ 40% EAC.

\* A AP – Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Em que:

OF = Ordenação Final;  
PC = Prova de Conhecimentos;  
AP = Avaliação Psicológica;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;



*Secretaria  
Nuno L. F. F. F.  
D.*

2. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) tem a ponderação de 100%, é de natureza teórica, comportando apenas uma fase. Para a sua valoração é adotada uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Tem a duração máxima de duas horas e incide sobre as seguintes matérias:

**Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**, na sua atual redação;  
**Código do Procedimento Administrativo (CPA): Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro**, na sua atual redação: artigo 100.º ao artigo 126.º;  
**Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro**, na sua atual redação: artigo 5.º ao artigo ao artigo 22.º;  
**Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro (SIADAP): Título IV - Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) (artigo 41.º ao artigo 75.º)**;  
**Portaria n.º 201-A/2017, de 30 de junho**, na sua atual redação;  
**Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto** (Lei de Acesso aos Documentos da Administração), na sua atual redação;  
**Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril** (Medidas de Modernização Administrativa), na sua atual redação.

Durante a realização da prova de conhecimentos, é permitida apenas a consulta de legislação publicada sem anotações, devendo os candidatos interessados em fazer uso desta faculdade trazer cópia dos mesmos.

3. A Avaliação Psicológica (AP) é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, 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 aplicado por técnico especializado.

4. A Avaliação Curricular (AC) tem a ponderação de 60%, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Nela são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho., sendo considerados e ponderados, obrigatoriamente, os elementos que se seguem, uma vez que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação Académica (HA) - à qual é atribuída a ponderação de 20%;
- b) Formação Profissional (FP) - à qual é atribuída a ponderação de 30 %;
- c) Experiência Profissional (EP) - à qual é atribuída a ponderação de 30%;
- d) Avaliação de Desempenho (AD) do último período em que executou idêntica função (não superior a 3 anos) - à qual é atribuída a ponderação de 20%.

Assim, a classificação final deste método de avaliação resultará da seguinte fórmula:

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

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes do método de seleção "Avaliação Curricular" traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área para que o procedimento concursal foi aberto.

- a) Habilitação Académica - (HA) - A Habilitação Académica necessária é a prevista no anúncio de abertura do procedimento concursal, sendo motivo de exclusão a titularidade de habilitação inferior. Os valores são atribuídos da seguinte forma:

12.º ano de escolaridade	18 valores;
Superior ao 12.º ano de escolaridade	20 valores.





- b) Formação Profissional (FP) - Para o cálculo da classificação das ações de formação profissional são apenas consideradas no somatório, as ações/cursos ligadas às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos três anos, contados até à data de abertura deste procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função de Assistente Técnico:

Sem formação	0 valores;
Até 18 horas	12 valores;
Até 30 horas	14 valores;
Até 60 horas	16 valores;
Até 120 horas	18 valores;
Com mais de 120 horas	20 valores.

No caso das ações/cursos de formação terem a duração com referência a dias considerar-se-á que o dia é igual a 7 horas.

Em caso algum a pontuação do fator formação profissional poderá exceder 20 valores.

- c) Experiência Profissional (EP) – É tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, sendo atribuídos os seguintes níveis e correspondentes valores, calculados da seguinte forma:

Experiência inferior a 6 meses	0 valores;
Experiência de 6 meses a 2 anos (inclusive)	12 valores;
Experiência de 2 a 3 anos (inclusive)	15 valores;
Experiência de 3 a 4 anos (inclusive)	18 valores;
Experiência superior a 4 anos	20 valores.

- d) Avaliação de Desempenho (AD) - A avaliação de desempenho a considerar é a relativa ao último ano, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

Para o efeito, serão atribuídos os seguintes níveis e correspondentes valores:

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

Nos casos em que os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar são atribuídos 12 valores.

5. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), tem a ponderação de 40%: visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e respetivas carreiras. A avaliação da EAC incidirá nas competências que constam no perfil de competências aprovado para os postos de trabalho em concurso. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definidas, avaliado segundo os níveis classificativos:

Elevado	20 valores;
Bom	16 valores;
Suficiente	12 valores;
Reduzido	8 valores;
Insuficiente	4 valores.



Serão ponderados os seguintes fatores:

- a) **Orientação para o serviço público:** 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;
- b) **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.
- c) **Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- d) **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** 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;
- e) **Tolerância à pressão e contrariedades:** Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

De acordo com o ponto n.º 14 da proposta «é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, ou que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção».

Nos termos da parte final da alínea b) do n.º 2 do Artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou ainda que, subsistindo o empate esgotadas que estejam as situações previstas na lei, têm preferência na ordenação final os candidatos que tenham maior qualificação académica.

As presentes deliberações foram todas tomadas por unanimidade e não havendo mais nada a tratar, foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri.

A presente ata, fica desde já disponível para consulta pelos interessados.

A Presidente do Júri Anabela Alves Marques

O Vogal Efetivo João Frederico Oliveira Afonso

A Vogal Efetiva Ana Leopoldina Antunes Pereira