



JUNTA DE FREGUESIA DE
CAMPOLIDE

CE
12
B

Procedimento concursal comum, para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na área funcional de Recursos Humanos.

REUNIÃO DO JÚRI

ATA N.º 1

Aos vigésimo primeiro dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e três, pelas onze horas e trinta minutos, nas instalações da sede da Freguesia de Campolide, reuniu o Júri nomeado pela Junta de Freguesia para o procedimento concursal mencionado em epígrafe, estando presentes os seguintes elementos: Presidente – Catarina Carvalho Costa Télinhos Esteves (Técnica Superior); Primeira Vogal Efetiva, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos – Narcisa Horta Rosa (Técnica Superior); Primeiro Vogal Suplente – Duarte Miguel Rafael Sapeira (Técnico Superior).

A Presidente deu início à reunião referindo que a este Júri compete assegurar a tramitação do procedimento concursal mencionado, seguindo as disposições constantes na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (designada Portaria); na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (designada LTFP); e no Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual (designado CPA).

De seguida, a Presidente propôs a ordem de trabalhos seguinte, que foi aceite por unanimidade:

Ponto único – Fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção; classificação e ordenação final; e critérios de ordenação preferencial dos candidatos.

1. Foi analisada a legislação em vigor sobre os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação a aplicar, bem como, foi analisado o **Perfil de Competências** do posto de trabalho a concurso, de onde se retiraram os seguintes pontos essenciais:

- a) Superior hierárquico – Executivo/Junta de Freguesia de Campolide.
- b) Carreira e categoria – Técnico Superior.



JUNTA DE FREGUESIA DE
CAMPOLIDE

c) Área Funcional – Recursos Humanos.

d) Atribuição, competência ou atividade de acordo com o Mapa de Pessoal – funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores, nomeadamente, pesquisa de fundamentação legal, pareceres, jurisprudência, e outros, para apoio de decisões pelo executivo no âmbito da sua atuação; apoio à elaboração/rescisão de protocolos, acordos, contratos; realização de pareceres; gestão e coordenação do processo de avaliação de desempenho – SIADAP 3; supervisão do processamento salarial; planeamento e gestão da formação interna; promoção dos atos necessários ao recrutamento de trabalhadores; gestão de seguros de acidentes de trabalho e de processos de indemnização; implementação de medidas no âmbito de medicina, higiene e segurança no trabalho, assegurando o cumprimento legal das normas aplicáveis bem como o relacionamento com entidades externas nesse âmbito; análise de requerimentos e despachos referentes a alteração/redução de horários, licenças, abonos e outros, emitindo o devido parecer; reportes internos no âmbito da gestão de recursos humanos e externos – SIIAL, Balanço Social, INE, DGAL, entre outros.

e) Competências essenciais para o posto de trabalho – orientação para resultados; orientação para o serviço público; planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; iniciativa e autonomia; responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal (de acordo com a Lista de Competências da carreira de Técnico Superior, aprovada pela alínea b) do artigo 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro).

f) Nível habilitacional exigido – de acordo com os artigos 34.º e 86.º da LTFP, e em função do grau de complexidade 3 da carreira de Técnico Superior, é exigida Licenciatura nas áreas de Direito, Gestão ou Gestão de Recursos Humanos. O nível habilitacional exigido não pode ser substituído por formação ou experiência profissional.

2. Relativamente aos **Métodos de Seleção** do presente procedimento, foi deliberado aplicar, de acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, os seguintes métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP); ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos que já estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto

CE
B

de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não declarem por escrito afastar a aplicação desses métodos (menção expressa no ponto 6 do formulário de candidatura). Não haverá lugar à aplicação de métodos de seleção facultativos.

3. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

O método de seleção Prova de Conhecimentos (PC), previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a concurso. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos terá a forma escrita, natureza teórica, de realização individual e efetuada em suporte papel. É permitida a consulta da legislação em suporte de papel, não anotada nem comentada, considerando as suas versões atualizadas (com todas as alterações sofridas desde a publicação inicial), não sendo permitido o uso de quaisquer equipamentos eletrónicos. A legislação a seguir mencionada encontra-se disponível no sítio da Internet do Diário da República em <https://dre.pt/>.

O conteúdo da PC comportará os seguintes temas e legislação, sempre na sua redação atualizada: Constituição da República Portuguesa (Decreto de Aprovação da Constituição, Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10, alterada e republicada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto); Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro); Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro); Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais (Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril republicada pela Portaria n.º 1253/2009, de 14 de outubro); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro); Medidas de Modernização Administrativa (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril); Lei da Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto); Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro); Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública e Autárquica (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro e Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro); Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico (Lei n.º 169/99, de 18 de

setembro); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); Regime de Formação Profissional na Administração Pública (Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro e Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro); Regulamentação da Tramitação do Procedimento Concursal de Recrutamento (Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro); Regime Jurídico de reconhecimento de graus académicos e diplomas de ensino superior atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras (Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto); Proteção Social dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro e Decreto-Lei n.º 14-D/2020, de 13 de abril); Funcionamento e esquema de benefícios da Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública - ADSE (Decreto-Lei n.º 118/83, 25 de fevereiro republicado pelo Decreto-Lei n.º 234/2005, de 30 de dezembro e Lei n.º 53-D/2006, de 29 de dezembro); Regime Jurídico da Promoção da Segurança e da Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro e Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro); Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no Âmbito da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 503/99 de 20 de novembro); Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro); Estatuto do pessoal dirigente das câmaras municipais (Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto); Regulamentação da elaboração do Balanço Social na Administração Pública (Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro); Estatuto da Aposentação (Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro).

3.1. Parâmetros de avaliação, grelha classificativa e classificação final da Prova de Conhecimentos

A PC terá a duração máxima de 90 minutos.

A prova teórica será constituída por questões de escolha múltipla, sobre os temas atrás mencionados nesta Ata.

As questões terão valoração igual entre si, sendo o resultado final da prova classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

4. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

O método de seleção Avaliação Psicológica (AP), previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e na alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, destina-se a 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.



JUNTA DE FREGUESIA DE
CAMPOLIDE

CE
HD

A AP será realizada através de técnicas de natureza psicológica, das quais resulta uma ficha individual para cada candidato, e será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Para aplicação deste método será solicitada à Junta de Freguesia, enquanto dirigente máximo do serviço, a colaboração de entidade especializada pública (DGAEP) ou, tornando-se isso inviável, de entidade especializada privada.

5. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

O método de seleção Avaliação Curricular (AC), previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e na alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, e visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, através do *curriculum vitae* do candidato, os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação Académica (HA) – será considerado o nível habilitacional ou nível de qualificação certificado, devidamente comprovado e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.
- b) Formação Profissional (FP) – serão consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a concurso, que se encontrem devidamente comprovadas com documento onde conste a respetiva duração, realizadas nos últimos 5 (cinco) anos e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Quando a duração da formação seja expressa em dias, considera-se 1 (um) dia equivalente a 6 (seis) horas. Não serão considerados *workshops*, seminários, fóruns, e eventos equiparados.
- c) Experiência Profissional (EP) – será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à respetiva categoria, desde que respeitantes às áreas respetivas a que se destina o presente procedimento. Só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada, com a referência expressa do período de duração da mesma e com a discriminação das funções efetivamente exercidas.
- d) Avaliação de Desempenho (AD) – será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou



JUNTA DE FREGUESIA DE
CAMPOLIDE

[Handwritten signature]

atividade idêntica à do posto de trabalho a concurso, que se encontre devidamente comprovada, de acordo com as menções previstas no SIADAP. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o Júri prevê, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a ser considerado na fórmula classificativa da Avaliação Curricular, que será de 12 valores.

5.1. Parâmetros de avaliação, grelha classificativa e classificação final da Avaliação Curricular

A. Habilitação Académica (HA):

A.1. Doutoramento – 20 valores

A.2. Mestrado – 15 valores

A.3. Licenciatura – 10 valores

B. Formação Profissional (FP):

B.1. Até 25 horas de formação – 8 valores

B.2. De 26 a 50 horas de formação – 10 valores

B.3. De 51 a 120 horas de formação – 12 valores

B.4. De 121 a 160 horas de formação – 14 valores

B.5. De 161 a 200 horas de formação – 16 valores

B.6. De 201 a 300 horas de formação – 18 valores

B.7. Mais de 300 horas de formação – 20 valores

C. Experiência Profissional (EP):

C.1. Até 1 ano de experiência, inclusive – 8 valores

C.2. De 1 a 2 anos de experiência – 10 valores

C.3. De 3 a 4 anos de experiência – 12 valores

C.4. De 5 a 6 anos de experiência – 14 valores

C.5. De 7 a 8 anos de experiência – 16 valores

C.6. De 9 a 15 anos de experiência – 18 valores

C.7. Mais de 15 anos de experiência – 20 valores

D. Avaliação de Desempenho (AD):

D.1. Desempenho inadequado – 8 valores

D.2. Desempenho adequado – 12 valores

D.3. Desempenho relevante – 16 valores

D.4. Desempenho excelente – 20 valores

A classificação final da avaliação curricular será 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$$

Em que:

AC = Classificação da Avaliação Curricular

HA = Classificação da Habilitação Académica

FP = Classificação da Formação Profissional

EP = Classificação da Experiência Profissional

AD = Classificação da Avaliação de Desempenho

6. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

O método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções a concurso.

A EAC é realizada através de uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por aplicação de um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a concurso, pretendendo aferir da presença/manifestação ou ausência/não manifestação dessas mesmas competências. A classificação da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. A classificação final da EAC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

7. CLASSIFICAÇÃO E ORDENAÇÃO FINAL (CF)

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 ou um juízo de Não Apto num dos métodos, ou que não compareça à realização de um método que exija a sua presença e para a qual foi notificado, não lhe sendo assim aplicado o método seguinte.

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, por ordem decrescente em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação de uma das fórmulas a seguir apresentadas.

a) Classificação Final dos candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

$CF = 100\% PC + Apto AP$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Classificação da Prova de Conhecimentos

AP = Classificação da Avaliação Psicológica

b) Classificação Final dos candidatos que realizem os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

$CF = 40\% AC + 60\% EAC$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Classificação da Avaliação Curricular

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

8. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em situações de igualdade de valorações entre candidatos, os critérios a aplicar serão os constantes no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios referidos, atender-se-á aos fatores Experiência Profissional em primeiro lugar e Formação Profissional em segundo, respeitantes à execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso.

9. OUTRAS DISPOSIÇÕES

Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados em momentos diferentes, tendo em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos ao procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para a aplicação dos mesmos.

Assiste ao Júri do procedimento a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Haverá lugar a Audiência Prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de todos os métodos de seleção previstos e antes de ser proferida a decisão final.



As publicações dos resultados obtidos em cada método de seleção e a ordenação final dos candidatos serão efetuadas através de listas, afixadas em local visível e público das instalações da sede da Freguesia e publicadas no seu sítio da Internet.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da sede da Freguesia, publicada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação.

Todas as notificações a realizar no âmbito do presente procedimento, nomeadamente para a aplicação de métodos de seleção, e de exclusão e realização de audiência prévia, as notificações serão efetuadas nos termos do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria.

Todas as deliberações efetuadas nesta reunião foram tomadas por unanimidade e votação nominal dos elementos presentes.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade, e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

A Presidente do Júri

Catarina Félix Esteves

A Primeira Vogal Efetiva

Ursula Horta Rose

O Primeiro Vogal Suplente

R. L. P.