

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho não ocupado, com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado na carreira / categoria de assistente técnico.

### ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS – 1

Aos vinte e um dias do mês de Dezembro de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento concursal comum, para preenchimento de um posto de trabalho não ocupado, infra indicados com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado na carreira / categoria de assistente técnico, constituída pelo Presidente do júri: Filipe da Silva Lopes – Presidente da União de Freguesias de Pedroso e Seixezelo;

1.º Vogal efetivo – Catarina Alexandra Oliveira Carvalho - Técnica Superior da União de Freguesias de Pedroso e Seixezelo; 2.º Vogal efetivo — Rosa Maria Sousa - Técnica Administrativa da União de Freguesias de Pedroso e Seixezelo; 1.º Vogal suplente – Joaquim José Pereira da Silva - Tesoureiro do Executivo da União de Freguesias de Pedroso e Seixezelo; 2.º Vogal suplente – Rosália Andrade – Secretária da Assembleia da União de Freguesias de Pedroso e Seixezelo.

Nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho – LTFP, aprovado em anexo Lei 35/2014 de 20 de junho, conjugado com o artigo 17 e 18 da Portaria 233/2022 de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

#### Métodos e critérios de seleção obrigatórios:

- Como métodos de seleção obrigatórios, a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), complementado pelo método facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para candidatos sem vínculo de emprego público, conforme o disposto no nº 1 do artigo 36º da LTFP;
- Como métodos de seleção obrigatórios, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), complementado pelo método facultativo, Avaliação Psicológica (AP), para candidatos que detenham vínculo de emprego público, conforme o disposto no nº 2 do artigo 36º da LTFP.

Os métodos para os candidatos que se encontrem na situação prevista no nº 2 do artigo 36º da LTFP, podem ser afastados, através da menção expressa no formulário – tipo de candidatura, aplicando-lhes nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o previsto no nº 3 do artigo 36º da LTFP.

**Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto no nº 1 do artigo 36º da LGTFP, conjugado com o artigo 17º e nº 2 do artigo 18º da Portaria 233/2022 de 09 de Setembro: Prova escrita de conhecimentos (P.E.C.)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ ou profissionais dos candidatos necessários ao exercício da função para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, em suporte papel podendo ser constituída por questões de desenvolvimento, de resposta condicionada, de escolha múltipla e de resposta direta, com possibilidade de consulta de legislação não comentada, nem anotada e em suporte papel. A prova terá a duração de noventa minutos, sendo a sua classificação feita numa escala de zero a vinte valores e versará sobre as seguintes temáticas: realizar o atendimento ao

*Catarina  
Carvalho*  
*Rosa  
Sousa*

*Coluna  
Pedroso*  
*Rosa  
Seixezelo*

público e todas as tarefas inerentes ao mesmo; executar os procedimentos administrativos e financeiros inerentes à organização e funcionamento interno da União das Freguesias de Pedroso e Seixezelo, bem como às competências próprias delegadas na Junta de Freguesia; assegurar o posto dos CTT e o Espaço do Cidadão; apoiar os órgãos autárquicos e prestar colaboração administrativa e logística em todos os serviços, projetos e atividades dirigidas à comunidade, programadas e dinamizadas pela União das Freguesias de Pedroso e Seixezelo. Fixa-se como legislação de enquadramento para os temas objeto da prova:

- Lei Geral do Trabalho em Função Pública – aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de junho, na redação atual;
- Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias aprovado pela Lei nº 169/99 de 18 de setembro, na sua versão atualizada;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei 75/2013 de 12 de Setembro na sua versão atualizada;
- Estatuto dos Eleitos Locais - Lei 29/87 de 20 de junho, na sua versão atualizada;
- Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais - Lei nº 53-E/2006 de 29 de Dezembro, na sua versão atualizada;
- D.L. 6/2019 de 14 de janeiro, na sua versão atualizada;
- CPA – D.L. 4/2015 de 07 de janeiro, na sua versão atualizada;
- Lei nº 72/2020 de 16 de novembro, na sua versão atualizada;
- Lei 26/2016 de 22 de Agosto, na sua versão atualizada;
- D.L. 82/2019 de 27 de junho, na sua versão atualizada;
- Lei 46/2013 de 4 de Junho , na sua versão atualizada;
- D.L. 411/98 de 30 de Dezembro, na sua versão atualizada.

**Avaliação Psicológica (A.P.)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências: A) realização e orientação para resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. B) 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. C) organização e método de trabalho: capacidade para dinamizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-las de forma metódica. D) trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho, de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. E) comunicação: capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. F) 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. G) 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 atividade de forma diligente e disponível. A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases.

*Carolina  
Cruz  
Rosa  
Souza*

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/ técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato, será elaborado um relatório individual contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido será avaliado através das classificações de Apto e Não Apto, sem expressão de fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Na realização da avaliação psicológica deve ser garantido e observado: 1.) a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo; 2.) o resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 (vinte e quatro) 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 mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, fluência verbal, motivação para o desempenho da função, capacidade de trabalho em equipa, experiência profissional e tolerância à pressão e obter informações relacionadas com competências profissionais consideradas essenciais para o exercício da função. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, que são os seguintes: A) qualidade da experiência profissional. B) conhecimentos específicos. C) atitude, responsabilidade e compromisso. D) capacidade de comunicação. E) capacidade de relacionamento interpessoal. F) motivação e orientação para o exercício da função.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, sendo igualmente excluído o/a candidato /a que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou em caso de desistência.

**Ordenação Final (O.F.)** – a classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com a seguinte fórmula:  $OF = PC (30\%) + AP (25\%) + EAC (45\%)$ . Em que: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos, AP – Avaliação Psicológica, EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

Em casos excepcionais, designadamente quando tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a 20, a UFPS poderá fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: A) aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório. B) aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos de 5 candidatos, por ordem decrescente do resultado obtido no 1º método de seleção, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades (em caso de igualdade pontual, serão selecionados todos os candidatos que obtenham a mesma nota que seja necessária para obter os cinco candidatos).

**Métodos de seleção a utilizar conforme o disposto no nº 2 do artigo 36º da LGTFP, conjugado com o artigo 17º e artigo 18º nº 2 da Portaria 233/2022 de 09 de Setembro:**

**A Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = HAB (15\%) + FP (25\%) + EP (45\%) + AD (15\%)$ .

Em que: AC – Avaliação Curricular; HAB – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho. A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos: **Habilitações Académicas (HAB):** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores; habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores. **Formação Profissional (FP):** para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados e adequados às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado: Não frequência de quaisquer ações de formação (relacionadas ou não com o cargo a prover) - 10 Valores. Frequência de ações de formação correlacionadas com o cargo a prover: > 0 e < 100 horas 12 valores; >100 horas e < 200 horas 15 valores; >200 horas e < 500 horas 17 valores; > 500 horas 20 valores. **Experiência Profissional (EP):** para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada e será ponderada da seguinte forma: sem experiência profissional — 10 valores; menos de três anos — 12 valores; entre três e dez anos — 18 valores; mais de dez anos — 20 valores. **Avaliação de Desempenho (AD):** Avaliação de Desempenho relativo ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar: se obtida nos termos da Lei n.º 10/2004 de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores; Se obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores; Sem Avaliação de Desempenho: 10 valores.

**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, sendo igualmente excluído o/a candidato/a que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou em caso de desistência. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:  $OF = AC (50\%) + EAC (50\%)$ .

*Catarina Corvalho*  
*Rosa Soares*

**Critérios de desempate:** Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis.

Os candidatos excluídos do procedimento serão notificados para a realização da Audiência Prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, referidos no número anterior, é unitária e será elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.

**Critérios de ordenação preferencial:** Em situações de igualdade de valoração, serão seguidos os critérios de ordenação preferencial referidos no artigo 24.º da Portaria 233/2022 de 09 de Setembro

**Notificações:** As notificações dos/as candidatos/as serão efetuadas nos termos do artigo 6.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro e do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora, sita na Rua Paúl de Pedroso, nº 22, 4415-340, Pedroso, Vila Nova de Gaia e disponibilizada na sua página eletrónica <https://pedroso-seixezelo.pt/portal/>, nos termos do art.º 22º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Depois de homologada é publicada, nos termos do nº 4, do artigo 25º, da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual e afixada em local visível e público das instalações da UFPS e na sua página eletrónica em <https://pedroso-seixezelo.pt/portal/>, para efeitos de audiência prévia dos interessados.

Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, as atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da Internet da Junta de Freguesia em <https://pedroso-seixezelo.pt/portal/>.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri,



Filipe da Silva Lopes



Catarina Alexandra Oliveira Carvalho



Rosa Maria Santos Sousa