



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, RESTRITO A CANDIDATOS ABRANGIDOS PELO PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DOS VÍNCULOS PRECÁRIOS (LEI N.º 112/2017, DE 29 DE DEZEMBRO, NA SUA ATUAL REDAÇÃO) – CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (ADMINISTRATIVO) DO MAPA DE PESSOAL DA FREGUESIA DE SOUSELO

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês julho de dois mil e vinte, no edifício da Câmara Municipal de Cinfães, reuniram os Senhores Bruno Moura Santos, Coordenador Técnico da Subunidade Orgânica Aprovisionamento, Contabilidade e Serviços de Apoio, do Município de Cinfães, Maria Filomena Cardoso Barbosa, Técnica Superior (Psicologia), do Município de Cinfães e Liliana Saraiva Silva, Assistente Técnica (Administrativo) que substitui o 2.º vogal efetivo António Jorge Pereira Fraga, Coordenador Técnico da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos, do Município de Cinfães, por impossibilidade do mesmo, os quais constituem o júri do concurso para recrutamento de dois postos de trabalho, tendo em vista a modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, para a carreira de Assistente Técnico, na categoria de Assistente Técnico (Administrativo), previstos e não ocupados no mapa de pessoal, aberto por deliberação da Junta de Freguesia de Souselo de 30 de julho de 2020, a fim de procederem à definição dos factores de classificação dos métodos de seleção respetivos. -----

O Júri deliberou por unanimidade proceder à fixação dos critérios de avaliação e ponderação. -----

Foram propostos e adoptados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final: -----

Métodos de seleção – Nos termos do n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na sua atual redação, o método de seleção aplicável é a Avaliação Curricular, sendo que, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, nos termos do artigo 5.º da mencionada lei, é ainda aplicável a Entrevista Profissional de Seleção. -----

1 – Critérios de Admissão: -----

Requisitos gerais de admissão: Podem candidatar-se indivíduos que, cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º, n.º 2 a n.º 5 do artigo 34.º e n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo a Lei n.º 34/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e Lei n.º 112/2017,



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

de 29 de dezembro, na sua atual redação, a seguir referidos: -----

- a) Grau 2 - 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado, aplicando-se ainda o estipulado no n.º 2 a n.º 5 do artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----
- b) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; -----
- c) 18 anos de idade completos; -----
- d) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; -----
- e) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----
- f) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória. -----
- g) Exerçam ou tenham exercido funções que correspondam ao conteúdo funcional da carreira a concurso, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, sem o vínculo jurídico adequado, reconhecido nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na sua atual redação e que cumpram com o estipulado na alínea a) e b), do n.º 1 do artigo 3.º da mencionada lei. -----

Requisitos Específicos de Vínculo - nos termos previstos no n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na sua atual redação, reconhecimento da prestação do exercício de funções que correspondem a necessidades permanentes e que o vínculo jurídico é inadequado, por parte do Órgão Executivo. -----

2 - Métodos de seleção: -----

Avaliação Curricular (AC) - com uma ponderação de 100% na valoração final, nos casos de aplicação de um único método de seleção ou 70% no caso de aplicação de dois métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) no período anterior, no exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. -----

AC = (HA+FP+4*EP) / 6 -----

2.1 - Habilitação Académica (HA), graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 14 Valores - 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado ou o estipulado no n.º 2 a n.º 5 do artigo

Paulo
[assinatura]



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação ou Licenciatura; -----

b) 16 Valores - Mestrado; -----

c) 20 Valores - Doutorado. -----

2.2 - Formação Profissional (FP) - A formação profissional em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais caracterizadoras do posto de trabalho a concurso e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Classificação de base - 10 valores; -----

- Até 100 horas - 12 valores; -----

- > 100 horas e até 200 horas - 14 valores; -----

- > 200 horas e até 300 horas - 16 valores; -----

- > 300 horas e até 400 horas - 18 valores; -----

- > 400 horas - 19 valores; -----

- Formação Profissional em Transporte Coletivo de Crianças - acresce um valor à classificação da formação. -----

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação e aperfeiçoamento profissional não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----

Um dia = sete horas. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas e a data de conclusão, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

2.3 - Experiência Profissional (EP) - A experiência profissional em que se pondera especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Até 1 ano - 12 valores; -----

- Mais de 1 ano e até 2 anos - 14 valores; -----

- Mais de 2 anos e até 6 anos - 18 valores; -----

- Mais de 6 anos - 20 valores. -----

2.4 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação

Barbosa
J.M. (signature)



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

3 - A entrevista profissional de seleção (EPS), no caso de aplicação de dois métodos de seleção, com uma ponderação de 30%, destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----
Será realizada pelo júri, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, atendendo aos objetivos da entrevista (alínea a), do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril) sendo os seguintes os fatores de apreciação: -----

- a) Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover; -----
- b) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; -----
- c) Motivação para o desempenho das funções; -----
- d) Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. -----

3.1 - Deliberou ainda o júri estabelecer, para cada fator, os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como segue: -----

- a) Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover: -----

Elevado - 20 valores: muito conhecedor(a) do conteúdo funcional do lugar a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Bom - 16 valores: bastante conhecedor(a) do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Suficiente - 12 valores: normalmente conhecedor(a) do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Reduzido - 8 valores: pouco conhecedor(a) e pouca informação do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Insuficiente - 4 valores: sem conhecimento do conteúdo funcional a prover e sem informação sobre a importância da articulação entre as várias funções existentes; -----

- b) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: -----

Elevado - 20 valores: evidencia muita responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Bom - 16 valores: evidencia bastante responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Suficiente - 12 valores: evidencia alguma responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Reduzido - 8 valores: evidencia deficiente responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Paulo Sousa
[Signature]



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

Insuficiente - 4 valores: quando não evidencia responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

c) Motivação para o desempenho das funções: -----

Neste fator consideram-se os níveis: 1.º (20 valores); 2.º (16 valores); 3.º (12 valores); 4.º (8 valores) e 5.º (4 valores) conforme os interesses e motivações do candidato forem considerados de nível equivalente a elevado, bom, suficiente, reduzido ou insuficiente, respetivamente. -----

d - Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal: -----

Elevado - 20 valores: evidencia desenvolvidas capacidades de relação e excelentes capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva; -----

Bom - 16 valores: manifesta desenvolvidas capacidades de relação e grande capacidade de resolução de conflitos e comunicação assertiva; -----

Suficiente - 12 valores: demonstra possuir medianas capacidades de relação e capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva aceitáveis; -----

Reduzido - 8 valores: revela deficiências na comunicação e reduzidas capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva; -----

Insuficiente - 4 valores: sem capacidade de comunicação e na relação interpessoal. -----

3.2. - O resultado final da entrevista profissional de seleção resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros fixados, a saber: $EPS = (a+b+c+d) / 4$ -----

3.3. - O júri adotou ainda uma ficha de entrevista. -----

3.4. - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção entrevista profissional de seleção ou a não comparência à mesma consideram-se excluídos. -----

4 - A classificação **final** dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, pelas seguintes fórmulas: -----

Um único método de seleção - $CF = AC$ -----


Dois métodos de seleção - $CF = (AC*70\%) + (EPS*30\%)$ -----

CF = classificação final; -----

EPS = entrevista profissional de seleção; -----

AC = avaliação curricular; -----

5 - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----


P. Sousa
J. 1.12



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

6 - Em caso de se manter o empate verificado o preceituado no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, utilizar-se-á os seguintes critérios de desempate: -----

a) Número de anos de experiência profissional relevante para a função; -----

b) Número de horas de formação profissional; -----

c) Em caso de subsistir o empate, será tido em conta o número de anos de experiência profissional noutras áreas. -----

7 - Funções e caracterização do posto de trabalho - As estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações. Desenvolve funções, que se enquadram em diretivas gerais dos superiores hierárquicos, de expediente, atendimento, arquivo, secretaria, contabilidade-processamento, pessoal, património e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços; executa predominantemente as seguintes tarefas: assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; assegura trabalhos de datilografia; trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes: recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneiro; recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente, organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; participa, quando for caso disso, em operações de lançamento, liquidação e cobrança de impostos, taxas e outros rendimentos da freguesia. Assegura, quando necessário, o transporte coletivo de crianças e outros. Perfil de competências: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para o Serviço Público; Análise de Informação e Sentido Crítico; Organização e Método de Trabalho; Adaptação e Melhoria Contínua; Trabalho de Equipa e Cooperação. -----

8 - São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do formulário tipo, a falta de entrega de documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 1 da presente ata ou a

Paula
at



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

falta de declaração, no formulário tipo, da reunião dos requisitos de admissão, bem como a falta de entrega do documento comprovativo do requisito habilitacional exigido, referido no ponto 1 (original ou fotocópia). -----

9 - A não apresentação dos documentos comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, nomeadamente no que respeita a formação profissional, experiência profissional, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular. -----

10 - A presente ata é facultada aos candidatos sempre que solicitado. -----

11 - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua atual redação, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O JÚRI,

Bruno de Maria Santos
Fátima Gláucia Cardoso Barbosa
Liliana Saraiva de Silva