



E
M
P-L

Ata n.º 1 do júri

Reunião prévia

**Procedimento concursal comum de reserva de recrutamento
para a constituição de vínculo de emprego público
na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
para Assistente Técnico (na área de apoio administrativo), M/F**

No dia 22 de abril de 2024, na sala de reuniões da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, reuniram, a Técnica Superior, Fernanda Maria Antunes Ramalhoto, Presidente do Júri do procedimento, a Técnica Superior, Paula Maria Baltazar Martins, 1ª vogal efetiva e a Técnica Superior, Ana Rita Lopes Pardal, 2.ª vogal efetiva, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Avaliação Psicológica, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Psicológica 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

I) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:

A. As provas de conhecimentos serão compostas por uma parte escrita, nos seguintes termos:

1- A prova escrita terá a duração de 120 minutos, com trinta minutos de tolerância podendo ser consultada a legislação de suporte em papel, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.



1.1 -A prova escrita será elaborada com base na seguinte legislação de enquadramento:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais): artigos 1 a 62;
- Lei n.º 35/2014, de 20.06 (que aprova a Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Temas: garantias da imparcialidade/acumulação de funções; deveres gerais do trabalhador e entidade empregadora; férias, faltas e poder disciplinar; artigos 19 a 24; artigos 70 a 78; artigos 126 a 143; artigos 176 a 239 e artigos 297 a 302;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Temas: princípios gerais da atividade administrativa; garantias da imparcialidade; prazos; audiência dos interessados; artigos 3 a 19; artigos 69 a 76; artigos 86 a 88; artigos 121 a 125;
- Regulamento Orgânico dos Serviços Municipais, despacho n.º 1616/2024, de 8 de fevereiro (publicado na 2ª série do DR nº 28 e no Boletim Municipal, separata nº 06, de 13 de março de 2024).

É permitida a consulta dos diplomas mencionados nas alíneas anteriores, no decorrer da prova de conhecimentos, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos a sua atualização. Não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

III) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica (H.A.) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes

12º ano de escolaridade	20 valores
-------------------------	------------

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada.

a. É atribuída uma valoração mínima de 10 valores e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem.

b. Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

c. A cada dia de formação corresponde 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, é considerado, apenas, o valor mínimo de um dia. A uma semana correspondem 30 h e a um mês correspondem 120h

1- Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios ou outras iniciativas similares

Formação	Frequentada há menos de 10 anos
Por cada módulo de 25 horas	0.20 valores

2 - Frequência de estágios não curriculares:

a) Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios, na área a recrutar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;

b) Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.



2
P. 2

Duração	Valores
Até 6 meses	1 valor
= ou superior a 6 meses e até um ano	1,5 valores
Superior a um ano	2 valores

C. Experiência Profissional (E.P.)

Desempenho de funções no âmbito das funções a desempenhar, avaliada pela sua duração e natureza.

1 - Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais a 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

- * ≤ 3 anos 10 valores
- * > 3 anos ≤ 10 anos 14 valores
- * > 10 anos ≤ 15 anos 16 valores
- * > 15 anos 20 valores

Natureza

- Funções de coordenação 20 valores
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional 14 valores
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional 10 valores

A classificação obtida na experiência profissional resultará da média aritmética das classificações atribuídas na duração e na natureza e não poderá ser superior a 20 valores.

D. Avaliação de Desempenho

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

(Nota do último período avaliado) X 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A. \times 0,1) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,2)$$

7
P. -



Em que:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

IV) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual para cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido, sendo atribuída a menção de Apto ou Não Apto.

V) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo avaliada entre 0 e 20 valores.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista constituído por questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido constante no anexo I da presente ata. Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

2.1 - A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 4 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, cada uma numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3+C4}{4}$$

Sendo:

E.A.C.: Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3 e C4: Competências em avaliação

1.1 – Critérios de avaliação:

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores



2
M
p-1

O candidato demonstra comportamentos relacionados com a competência, mas apresenta dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada através dos exemplos expostos, diretamente relacionados com a experiência detida pelo candidato, revela a adoção de alguns comportamentos fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	12 valores
Competência demonstrada a um bom nível. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são expostos de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	16 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara e inequívoca a adoção de todos os comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	20 valores

VI) O júri definiu, ainda, o perfil de competências a ser avaliado na Entrevista de Avaliação de Competências e na Avaliação Psicológica:

- Orientação para o serviço público
- Organização e método de trabalho
- Comunicação
- Otimização de recursos

VII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes Fórmulas da Classificação Final:

1- Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado (e não afastem a aplicação destes métodos de selecção):

$$C.F. = (A.C. \times 70\%) + (E.A.C. \times 30\%)$$

2- Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 100\%)$$

A. P. = Apto ou Não apto

3- Em que:

C. F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 24.º da Portaria n.º



233/2022 de 9 de setembro, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- a. Menor idade
- b. Residência no Município da Amadora

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.


Fernanda Ramalhoto


Paula Martins


Ana Rita Pardal