



## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALVERCA DO RIBATEJO E SOBRALINHO

Procedimento concursal – Assistente Técnico

### ATA I

*Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico.*

Aos onze dias do mês de junho de dois mil e dezanove, pelas dez horas, reuniu na sede da Junta de Freguesia da União das Freguesias de Alverca do Ribatejo e Sobralinho, o júri do procedimento concursal comum, aprovado por deliberação do Órgão Executivo em reunião ordinária realizada no dia dezasseis de maio de 2019.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Sandra Isabel Carrilho Baptista Aparício, na qualidade de Presidente; Sónia Cristina Neves Figueiras Ribeiro e Gabriela Maciel de Abreu Machado Velho, na qualidade de vogais efetivos.

#### **ORDEM DE TRABALHOS:**

**PONTO I:** Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

**PONTO II:** Critérios de desempate.

#### **PONTO I - Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.**

O júri teve em consideração os perfis dos postos de trabalho aprovado pelo Órgão Executivo para a decisão dos métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de apreciação (Anexos I e II).

Considerando:

- A alínea c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, que estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada, método de seleção;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);



## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALVERCA DO RIBATEJO E SOBRALINHO

### Procedimento concursal – Assistente Técnico

- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- O órgão executivo da União das Freguesias de Alverca e Sobralinho deliberou a realização de um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

#### **A) Prova de conhecimentos (PC):**

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 2 do artigo 9.º ambos da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos, uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos é de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com 30 questões de escolha múltipla. A valoração de 28 questões é 0,6 valores cada e de 2 questões é de 1,6 valores. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações/comentários.

A prova versará sobre as seguintes matérias e legislação nas suas atuais redações:

#### **REFERÊNCIA A**

- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas publicada no anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Artigos 1.º a 171.º.
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais publicado no Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Artigos 1.º a 22.º e de 44.º a 62.º
- ✓ Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- ✓ Constituição da República Portuguesa - Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- ✓ Reclamações nas autarquias locais - Portaria n.º 659/2006, de 03 de julho;



SR  
P. P.

## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALVERCA DO RIBATEJO E SOBRALINHO

### Procedimento concursal – Assistente Técnico

- ✓ Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais - Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril e Portaria n.º 1253/2009 de 14 de outubro;
- ✓ Cadastro e Inventário dos bens do Estado - Portaria n.º 671/2000, de 17 de abril;
- ✓ Medidas de modernização administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- ✓ Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e Autárquica - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro: Artigos 41.º a 75.º.

### REFERÊNCIA B

- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas publicada no anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Artigos 1.º a 171.º.
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais publicado no Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Artigos 1.º a 22.º e de 44.º a 62.º
- ✓ Regime Financeiro das Autarquias Locais, publicado pela Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro;
- ✓ Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- ✓ Constituição da República Portuguesa - Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- ✓ Reclamações nas autarquias locais - Portaria n.º 659/2006, de 03 de julho;
- ✓ Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais - Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril;
- ✓ Cadastro e Inventário dos bens do Estado - Portaria n.º 671/2000, de 17 de abril;
- ✓ Medidas de modernização administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- ✓ Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação conferida pelo Anexo III do Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto: 16.º a 24.ª; 36.ª a 87.ª-A; 92.º a 107.º e 112.º a 129.º
- ✓ Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais (POCAL) - Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro.
- ✓ Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, nova Lei de Enquadramento Orçamental, aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro;
- ✓ Comissão de Normalização Contabilística (2017), *Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas: Manual de Implementação*, Versão 2, Disponível em: [http://www.cnc.min-financas.pt/pdf/SNC\\_AP/MANUAL%20DE%20IMPLEMENTACAO\\_SNC\\_AP\\_Versao\\_2\\_HomologadoSEO.pdf](http://www.cnc.min-financas.pt/pdf/SNC_AP/MANUAL%20DE%20IMPLEMENTACAO_SNC_AP_Versao_2_HomologadoSEO.pdf)



## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALVERCA DO RIBATEJO E SOBRALINHO

Procedimento concursal – Assistente Técnico

### **B) Avaliação Psicológica (AP):**

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 3 do artigo 9.º ambos da Portaria, e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, ou quando o método seja realizado numa única fase, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### **C) Avaliação Curricular (AC):**

Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 4 do artigo 9.º ambos da Portaria, e tem por objetivo avaliar 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 do desempenho obtida.

#### **C. 1 Parâmetros da Avaliação Curricular**

Na AC, das referências A e B, serão considerados os seguintes parâmetros:

**Habilitações académicas (HA):** considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

<b>Critérios de valorização</b>	<b>Pontuação</b>
Habilitação inferior 12.º ano de escolaridade.	12
12.º ano de escolaridade.	16
Superior ao 12.º ano de escolaridade.	20

**Formação profissional (FP):** consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:



SR  
J. P.

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALVERCA DO RIBATEJO E SOBRALINHO

Procedimento concursal – Assistente Técnico

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 25 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 25 e 35 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 35,01 e 70 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 70 horas.	20

*Um dia equivale a 6 horas de formação.*

**Experiência profissional (EP):** considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 3 anos e inferior a 7 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Entre 7 a 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

**Avaliação de desempenho (AD):** relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto no n.º 2 do



SR  
SR

## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALVERCA DO RIBATEJO E SOBRALINHO

Procedimento concursal – Assistente Técnico

artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20:

AD= Avaliação do Desempenho x 4

A nota final da AC será convertida numa escala de 0 a 20 valores e será calculada pela fórmula abaixo mencionada:  $AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$ .

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo III).

### D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constarem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

E) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, conforme o disposto na alínea a)



SR  
SR

## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALVERCA DO RIBATEJO E SOBRALINHO

### Procedimento concursal – Assistente Técnico

do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. Este método será valorado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual (Anexo IV) contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A valoração final deste método resultando da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação e competência de relacionamento interpessoal.

**E.1)** Serão avaliados os seguintes critérios:

#### **Conhecimentos específicos, formação e experiência**

- Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores;
- Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;
- Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;
- Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;
- Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

#### **Motivação e orientação para o exercício da função**

- Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;
- Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;
- Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;
- Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;
- Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

#### **Atitude, responsabilidade e compromisso**

- Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;
- Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;
- Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;
- Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;
- Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

#### **Capacidade de comunicação**

- Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;
- Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores;
- Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores;



## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALVERCA DO RIBATEJO E SOBRALINHO

Procedimento concursal – Assistente Técnico

Nível bom de capacidade de comunicação– 16 valores;  
Nível elevado de capacidade de comunicação– 20 valores.

### Competência de relacionamento interpessoal

Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;  
Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;  
Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;  
Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;  
Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

### E.2) Escala de Classificação

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

F) A **Classificação final (CF)** obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores.

- Para os candidatos que realizem os métodos de avaliação **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$ .
- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = (AC \times 0,30) + (EAC \times 0,40) + (EPS \times 0,30)$ .

### PONTO II – CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, o critério de desempate será pela **valoração obtida no primeiro método de seleção**, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. **Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:**

1. Experiência profissional nas funções similares às do posto de trabalho, desempenhadas em Autarquia Locais;
2. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho;
3. Candidato com habilitação académica mais elevada.





UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALVERCA DO RIBATEJO E SOBRALINHO

Procedimento concursal – Assistente Técnico

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 12 horas e trinta e cinco minutos, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

**Anexos:**

Anexo I – Perfil de Competências - Assistente Técnico Referência A;

Anexo II – Perfil de Competências - Assistente Técnico Referência B;

Anexo III – Grelha de Avaliação Curricular, e

Anexo IV – Ficha da Entrevista Profissional de Seleção.

**O Júri**

André Gabriel Carvalho Baptista Neto

Sónia Cristina Neves Figueiras Ribeiro

Gabriel Machado Loureiro