



Handwritten signatures and initials in blue ink.

ATA N.º 1

Procedimento Concursal Comum de recrutamento para Ocupação de 1 (um) Posto de Trabalho em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para a Carreira e Categoria de Assistente Técnico

Ao dia vinte do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e seis, na sede da Junta de Freguesia de Pico da Pedra, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de dezasseis de janeiro de dois mil e vinte e seis.-----

Presidente: André Cabral Oliveira, Consultor de Gestão na empresa Fundo de Maneio – Consultoria, Recursos Humanos e Investimentos Lda;-----

1º Vogal Efetivo: Catarina Isabel Soares Sousa, Empresária da CIS – Gestão, Contabilidade e Consultadoria, **que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;**-----

2º Vogal Efetivo: Luís Miguel dos Santos Almeida, Professor (de Português, 3º ciclo e secundário) da Escola Secundária da Ribeira Grande;-----

1º Vogal Suplente: Ângela Maria Fontes Silva, Auditora Financeira na empresa UHY – Oliveira, Branco & Associados, Sroc, Lda;-----

2º Vogal Suplente: Lubélia Borges, Professora Aposentada do ensino secundário.-----

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no n.º 2, do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2021, de 09 de setembro. -----

Assim e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP) e a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (adiante Portaria), deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Técnico.-----

I – Métodos de Seleção -----

1. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado** previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os **métodos de seleção obrigatórios** são os seguintes (**n.º 2, do art.º 36.º, da LTFP**): -----



Handwritten signatures in blue ink.

- **Avaliação Curricular (AC)** -----
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** -----

[a] O Júri delibera considerar que se está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual **haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso**, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

HA - Habilitação Académica -----

FP - Formação Profissional -----

EP - Experiência Profissional -----

AD - Avaliação de Desempenho -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

AC= HA+ FP+ (EPx2) + AD/5 -----

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam **avaliação do desempenho** por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art.º 20.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção "**Avaliação Curricular**", os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

1.1.1 (HA) - Habilitação académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----



in
ois

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação académica -----

- Habilitação obrigatória 12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado-16 valores
- Habilitação com um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória ----18 valores;
- Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória- 20 valores.

1.1.2 — FP - Formação profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, conforme expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) relacionadas com o posto de trabalho a concurso. -----

Formação Profissional -----

- Sem Formação - 10 valores -----
- Até 14 horas de formação - 12 valores -----
- > 14horas até 28 horas de formação - 14 valores -----
- > 28 horas até 42 horas de formação - 16 valores -----
- > 42 horas até 60 horas de formação - 18 valores -----
- > 60 horas - 20 valores -----

1.1.3 — Experiência profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----



mi
Cis

Experiência profissional -----

- Sem experiência - 8 valores -----
- Até 12 meses - 10 valores -----
- > 12 meses até 24 meses - 12 valores -----
- > 24 meses até 36 meses - 14 valores -----
- > 36 meses até 48 meses - 16 valores -----
- > 48 meses até 60 meses - 18 valores -----
- > 60 meses - 20 valores -----

1.1.4 — Avaliação do Desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 3 (três) biénios. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

ESCALA DO SIADAP -----

- Inadequado - 8 valores -----
- Regular - 12 valores -----
- Bom - 16 valores -----
- Muito Bom - 20 valores -----

[No caso dos candidatos com vínculo de emprego público que não possuam avaliação de desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art.º 20.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores.] -----

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I. -----

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências -----

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo II. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----

- Orientação para o serviço público -----
- Organização e Método de Trabalho -----
- Trabalho de Equipa e Cooperação -----
- Relacionamento Interpessoal -----
- Iniciativa e Autonomia -----
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço -----
- Tolerância à Pressão e Contrariedades -----
- Orientação para a Segurança -----



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Cis' and a stylized signature.

2. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado** previamente constituído **que não estejam 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, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os **métodos de seleção obrigatórios** serão os seguintes (n.º 1, do art.º 36.º, da LTFP): -----

- Prova de Conhecimentos (PC) -----
- Avaliação Psicológica (AC) -----

2.1. A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos habilitacionais (destacando-se o adequado conhecimento da língua portuguesa) e/ou profissionais, bem como a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, **será de natureza teórica, sob a forma escrita, com consulta de legislação, desde que desprovida de anotações, e terá a duração máxima de 90 minutos, sendo valorada de 0 a 20.** -----

Só é permitida para a prova de conhecimentos a consulta da legislação abaixo indicada e em suporte de papel: -----

-**Constituição da República Portuguesa**-Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2002, de 12 de agosto; -----

-**Código do Procedimento Administrativo** - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16/11 na sua redação atualizada. -----

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas** (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada (LGTFP); Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) Lei n.º 2/2020 de 31 de março na sua redação atualizada. -----

-**Adaptação da Lei Geral do Trabalho em Funções públicas à Região Autónoma dos Açores:** Decreto Legislativo Regional n.º13/2019/A, de 7 de junho. -----

- **Código do Trabalho:** Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----

-**Adaptação da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações à Região Autónoma dos Açores:** Decreto Legislativo Regional n.º26/2008/A, de 24 de julho, na Redação dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º12/2018/A, de 22 de outubro. -----

- **Quadro de competências e regime jurídico dos órgãos dos municípios e freguesias**-Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; -----

-**Sistema Integrado de Gestão e avaliação de Desempenho na Administração Pública**- Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada (SIADAP);-----

- **Regime Jurídico das Autarquias Locais:** publicado no anexo I da Lei 75/2013, de 12 de setembro; -

- **Regulamentação Geral sobre a Proteção de dados** – Regulamento (EU)2016/679 do Parlamento Europeu e do conselho de 27 de abril 2016 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao Tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/45/CE; -----

- **Código dos Contratos Públicos** – DL 18/2008de 29 de janeiro na sua redação atual; -----

-**Recomendação n.º 1/2009 de 1 de julho, do Conselho de Prevenção da Corrupção;** -----

-**Recomendação de 7 de novembro de 2012 do Conselho de Prevenção da Corrupção;** lei n.º 98/97, de 26 de agosto;-----



iii
cis

- Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho - Estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o sistema de Informação de Animais de Companhia;-----
- Lei nº 49/2007 de 31 de agosto;-----
- Lei nº46/2013, de 04 de julho.-----

2.2 Avaliação Psicológica (AP)-----

A avaliação psicológica 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Nos termos do n.º 2 do art.º 17º da Portaria, a avaliação psicológica será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Quando se revele inviável a aplicação do método por esta entidade, a avaliação psicológica será realizada através de entidade especializada, atendendo à ausência de meios próprios da Junta de Freguesia. -----

O método “Avaliação Psicológica”, nos termos do n.º 2 do artigo 21º da Portaria, será avaliado através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**.-----

II-Método Complementar

1. Entrevista de Avaliação de Competências – (EAC) - A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo II. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião:

- Orientação para o serviço público-----
- Organização e Método de Trabalho-----
- Trabalho de Equipa e Cooperação-----
- Relacionamento Interpessoal-----
- Iniciativa e Autonomia-----
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço-----
- Tolerância à Pressão e Contrariedades-----
- Orientação para a Segurança-----



in *A*
Cis

III – Parâmetros de avaliação e critérios de apreciação e ponderação

1. Os parâmetros de avaliação e critérios de apreciação e ponderação constam da presente ata. -----
2. Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria. -----
3. Conforme o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, sendo considerados excluídos dos procedimentos os candidatos que faltem à sua aplicação, ou tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----

IV – Ordenação Final -----

1. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

OF=55%AC+ 45% EAC [candidatos do ponto I.1] -----

Ou-----

OF=55%PC + 45% EAC [candidatos do ponto I.2 e II.1] -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

Nota: O método “Avaliação Psicológica”, nos termos, n.º 2 do art.º 21.º da Portaria, será avaliado através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**. -----

2. Publicitação dos resultados intercalares -----

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 Junta de Freguesia. -----

3. Publicitação da Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos -----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada nas instalações da Junta de Freguesia. -----



4. Ordem de Recrutamento -----

4.1 A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento é unitária e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, de acordo com o disposto, al. d) do n.º 1 do art.º 37.º e art.º 38.º da LTFP. -----

4.2 Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Se o empate persistir, será fator de desempate a maior classificação obtida no parâmetro da entrevista de avaliação de competências relativo Comunicação Interpessoal. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Encontram-se anexos à presente ata da qual fazem parte integrante para os devidos e legais efeitos:

Anexo I – Ficha Individual da Avaliação Curricular -----

Anexo II – Entrevista de Avaliação de Competências – **Grelha de avaliação de Competências**-----

Presidente do Júri

André Cabral Oliveira

1º Vogal Efetivo

Catarina Isabel Soares Sousa

2º Vogal Efetivo

Luís Miguel dos Santos Almeida