



Carb  
S. J

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA QUATRO ASSISTENTES OPERACIONAIS | JUNTA DE FREGUESIA DA MARINHA GRANDE (REF.º A/2023).

### ATA N.º 1

#### DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos cinco dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e três, reuniu na sede da Junta de Freguesia da Marinha Grande, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, designados por deliberação de vinte e dois de março de dois mil e vinte e três, do executivo da Junta de Freguesia da Marinha Grande, para fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, pelas disposições constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, conjugado com a Portaria n.º 233/2022 (doravante designada apenas por Portaria), de 9 de setembro, na sua versão em vigor e outras orientações.

Nos termos do previsto no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, são métodos de seleção obrigatórios as provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

Para além dos métodos de seleção obrigatórios - provas de conhecimentos e avaliação psicológica - todos/as os/as candidatos/as serão, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º, conjugado com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º, ambos da Portaria, sujeitos ao método de seleção facultativo entrevista de avaliação de competências (EAC), **salvo os/as candidatos/as na situação abaixo indicada que não declarem o afastamento dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.**

Aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa ou, aos/às candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados, na falta de opção pelos métodos de seleção previstos no n.º 1 do já citado artigo 36.º da LTFP, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).



Carre  
F. J.

Ao abrigo do preceituado no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, pode ser aplicado apenas o método de seleção avaliação curricular ou prova de conhecimentos, consoante os casos, desde que apenas sejam admitidos/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

### **I. Prova de conhecimentos**

De acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método tem uma ponderação de 70% na valoração final.

Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Nesta prova é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos, tem a forma oral, revestindo a natureza prática e de realização individual, constituída apenas por uma fase, com duração máxima de 30 minutos.

A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração às centésimas. Incidirá sobre a função a desempenhar, com o intuito de avaliar o grau de conhecimentos demonstrados conforme caracterização do posto de trabalho em apreço, através da preparação da tarefa a desempenhar, da manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas, da segurança no trabalho, da qualidade de execução, da celeridade na execução do trabalho efetuado e sua conclusão.

A prova de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e grelha de avaliação:

- ✓ Preparação e compreensão da tarefa – 0 a 4 valores
- ✓ Manipulação de máquinas/ equipamentos e ferramentas – 0 a 3 valores
- ✓ Celeridade da Execução – 0 a 3 valores
- ✓ Grau de conhecimentos demonstrados – 0 a 3 valores
- ✓ Conclusão da Tarefa – 0 a 3 valores
- ✓ Segurança e Higiene no Trabalho - 0 a 4 valores

A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados, adotando-se uma ficha de avaliação individual.



Caro  
F. J.

Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova. Deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

## II. Avaliação Psicológica

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Esta avaliação é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, podendo ser aplicada, em caso de inviabilidade da mesma, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos desta Junta de Freguesia ou uma entidade especializada privada, conhecedora do contexto da Administração Pública.

O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e competências comportamentais a avaliar, são os que se encontrarem em uso na entidade que proceder á aplicação do método de seleção.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham um juízo de *Não Apto* neste método de seleção.

Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não a/o próprio/a sob pena de quebra de sigilo.

## III. Avaliação curricular | AC

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, o método de seleção avaliação curricular, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Este método tem uma ponderação de 70% na valoração final.

De acordo com os n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte média ponderada:



Coelho  
F.

$$AC = 25\%HAB + 20\%FP + 45\%EP + 10\%AD$$

Em que: AC | Avaliação curricular

HAB | Habilitação académica

FP | Formação profissional

EP | Experiência profissional

AD | Avaliação de desempenho

Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

### Habilitação académica

Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitação académica exigida no procedimento | 15 valores
- Habilitação académica superior à exigida no procedimento | 20 valores

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos.

### Formação profissional

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja, as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho, até ao limite de valoração máxima de 20 valores e desde que realizada nos últimos 10 anos.

| Tipo de ação de formação        | Duração de cada ação de formação |           |            |             |              |         |
|---------------------------------|----------------------------------|-----------|------------|-------------|--------------|---------|
|                                 | ≤ 7 h                            | >7h ≤ 14h | >14h ≤ 32h | > 32h ≤ 70h | > 70h ≤ 120h | > 120 h |
| Cursos com interesse específico | 10                               | 12        | 14         | 16          | 18           | 20      |

Nos certificados/diplomas em que não é mencionado o número de horas de formação, considerar-se-á equivalente a 7 horas.

Os candidatos/as que não apresentarem certificados de formação, não terão qualquer valoração.



Carla  
F.  
S.

Serão consideradas as ações de formação frequentadas nos últimos 10 anos.

### Experiência profissional

Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem. Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

- Sem qualquer experiência profissional que se adeque às funções do posto de trabalho | 8 valores;
- Até 5 anos | 16 valores;
- Superior a 5 anos | 20 valores;

Só será contabilizado o tempo de experiência profissional que se adeque às funções inerentes ao lugar colocado a procedimento concursal, desde que devidamente comprovado.

### Avaliação de desempenho

Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte pontuação:

- Desempenho relevante com reconhecimento de excelência | 20 valores
- Relevante | 18 valores
- Adequado | 14 valores
- Inadequado | 8 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, quando o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, por não existência da mesma ou pelo facto dessa avaliação não respeitar às funções objeto do posto de trabalho, é atribuída uma pontuação de 10 valores.

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.



Carre  
F.  
J.

O modelo de grelha é o aprovado em anexo (anexo I).

#### IV. Entrevista de Avaliação de Competências

Conforme preceituado na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção tem uma ponderação de 30% na valoração final.

A entrevista de avaliação de competências será realizada pelo júri, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido pela dirigente responsável pela área de atuação do posto de trabalho, composto pelas quatro competências essenciais que se identificam:

- C1: Realização e Orientação para Resultados;
- C2: Relacionamento Interpessoal;
- C3: Trabalho de Equipa e Cooperação;
- C4: Orientação para a Segurança.

Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, este método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média simples. São excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção. O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (anexo II).

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do júri e elaborou-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os seus elementos.

Elisabete Figueira Carreira  
(Presidente)



JUNTA DE FREGUESIA DA MARINHA GRANDE

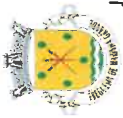
Pedro Alfaiate  
(Vogal)

Carla Cantante  
(Vogal)









JUNTA DE FREGUESIA DA MARINHA GRANDE

