



Handwritten notes in blue ink: a star symbol, the number '4', and the initials 'A' and 'OA'.

## ATA Nº 1

### REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE ASSISTENTE TÉCNICO

Ao vigésimo sétimo dia do mês de abril do ano dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho da Sra. Vice-Presidente, de 09 de março de 2023, na proposta de abertura do concurso (Informação n.º 81/DGRH/APG/CS-PO, de 03 de março de 2023).

Presentes:

Presidente: Dr. Carlos Miguel Dias Moreira, Diretor do Departamento de Recursos Humanos.

Vogais:

Dr.<sup>a</sup> Ana Isabel Francisco Vitorino Rodrigues, Chefe da Divisão Administrativa de Recursos Humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Dr.<sup>a</sup> Adília Maria Ferreira, Chefe da Divisão de Segurança e Saúde no Trabalho.

Dr.<sup>a</sup> Carla Susana Moita Arrifana, Chefe da Divisão de Valorização Profissional.

Dr.<sup>a</sup> Edite Cláudia Macedo Calado, Chefe da Unidade de Gestão de Refeitório.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.
  - 1.1. Métodos obrigatórios:
    - 1.1.1. Prova de Conhecimentos
    - 1.1.2. Avaliação Curricular
    - 1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências
    - 1.1.4. Avaliação Psicológica
  - 1.2. Métodos facultativos.
  - 1.3. Sistema da classificação final.
2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

AV H  
E  
P  
92

**1 - Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:**

### **1.1. 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 artigo 36.º 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.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

#### **1.1.1. – Prova de Conhecimentos**

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico, será individual e efetuada em suporte de papel com duração aproximada de 90 minutos.

Durante a realização da prova será permitida a consulta da bibliografia, em formato papel, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

A prova incidirá sobre o programa/bibliografia seguinte, **na sua redação atual**:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro.
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Loures, publicado através do Aviso n.º 16712/2022, no Diário da República, 2.ª série, n.º 165, de 26 de agosto de 2022.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte após a sua realização.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

### 1.1.2. Avaliação Curricular.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) *Habilitação Académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) *Formação Profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) *Experiência Profissional*, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau da complexidade da mesma.
- d) *Avaliação do Desempenho*, relativa ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

*Sendo:*

**AC** – Classificação da Avaliação Curricular


**HA** – Habilitação Académica

**FP** – Formação Profissional

**EP** – Experiência Profissional

**AD** – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:



**a) Fator de Habilitação Acadêmica (HA)**

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 17 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

**b) Fator de Formação Profissional (FP)**

A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator FP terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

**c) Fator de Experiência Profissional (EP)**

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* da candidatura.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

**EP** – Valor do fator experiência profissional

**TS** – Tempo de serviço

**C** – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 2	6,50 valores
3 a 5	7,25 valores
6 a 8	8,00 valores
9 a 11	8,75 valores
12 a 14	9,50 valores
15 a 17	10,25 valores
18 a 20	11,00 valores
21 a 23	11,75 valores
24 a 26	12,50 valores
27 a 29	13,25 valores
30 a 32	14,00 valores
33 a 35	14,75 valores
36 a 38	15,50 valores
39 a 41	16,25 valores
42 a 44	17,00 valores
45 a 47	17,75 valores
48 a 50	18,50 valores
51 a 53	19,25 valores
54 ou mais	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfator Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do <i>curriculum</i> os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

#### d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos aos últimos 3 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

### 1.1.3. - Entrevista de Avaliação de Competências

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho concursado, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A Avaliação final da EAC será calculada através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3}{3}$$

Sendo:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3 – Avaliação de cada uma das competências

Cada competência será avaliada através da exploração dos comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do Guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato expõe comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam a adoção de alguns comportamentos essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	12 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são apresentados de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	16 valores
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de todos os comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	20 valores

O guião da Entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

AN  
M  
OM

#### 1.1.4. Avaliação Psicológica

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta no Anexo I da presente ata.

A avaliação psicológica terá uma única fase – aplicação de testes, sendo elaborada uma ficha individual por 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, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

#### 1.2. Métodos facultativos

A fim de se obter informações sobre os comportamentos profissionais dos candidatos, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, está prevista na legislação em vigor a utilização do método de seleção entrevista de avaliação de competências, contudo, no âmbito da aplicação dos métodos de seleção obrigatórios, e de acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP, a entrevista de avaliação de competências só será aplicada aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do(s) posto(s) de trabalho em causa.

De acordo com o disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como o perfil de competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função, pode-se determinar, fundamentadamente, a utilização dos seguintes métodos facultativos: avaliação de competências por portfólio, provas físicas, exame médico, curso de formação específica, provas de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

Neste sentido, não sendo possível obter informações sobre os comportamentos profissionais da totalidade dos candidatos, aplicando somente os métodos obrigatórios, deliberou o júri, por unanimidade, utilizar o método de seleção: entrevista de avaliação de competências, igualmente como método facultativo, ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

No que diz respeito aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do(s) posto(s) de trabalho em causa, deliberou o júri, por unanimidade, que a entrevista de avaliação de competências será aplicada uma única vez, sendo a ponderação do método considerada nos moldes do ponto seguinte.



### **1.3. Sistema da classificação final**

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

#### **Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:**

Avaliação Curricular – 70%;

Entrevista de Avaliação de Competências – 30%;

#### **Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1**

Prova de Conhecimentos – 70%;

Avaliação Psicológica (AP) – Apto/ Não Apto

Entrevista de Avaliação de Competências – 30%.

Assim, a fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

$$CF=70\%MO + 30\%EAC$$

*Sendo:*

**CF** – Classificação Final;

**MO** – Métodos Obrigatórios;

**EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

De acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de "Não apto".

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**2 – Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1.º - Candidato com a melhor classificação obtida na Competência "Orientação para o Serviço Público", no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;
- 2.º - Candidato com a melhor classificação obtida na Competência "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço", no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;
- 3.º - Candidato com a melhor classificação obtida na Competência "Organização e Método de Trabalho", no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;
- 4.º - Candidato residente no município de Loures;
- 5.º - Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de Abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O JÚRI



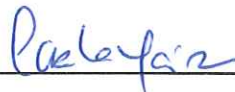
(Carlos Moreira)



(Ana Vitorino Rodrigues)



(Adília Ferreira)



(Carla Moita)



(Edite Calado)