ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (Ciências Sociais)

Aos 28 dias do mês de abril de 2025, na sede da Junta de Freguesia, 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 17 de abril de 2025. ----------

Presidente: Gonçalo Ferreira – Chefe de Divisão na Junta de Freguesia de Carnide; ----------

1º Vogal Efetivo: Ana Catarina Carvalho – Técnica Superior na Junta de Freguesia de Carnide (substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos); ----------

2º Vogal Efetivo (em substituição): Marinela Gonçalves –Técnica Superior na Junta de Freguesia de Carnide. ----------

O presente procedimento concursal comum obedece ao disposto na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (adiante Portaria). ----------

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. 9.º da Portaria. ----------

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 LFTP) e a 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 Técnico Superior (Área funcional: Ciências Sociais). ----------

---

Questão Prévia: ----------

Como requisito específico e de acordo com o mapa de pessoal da Autarquia, devidamente aprovado pela Junta de Freguesia e Assembleia de Freguesia, serão aceites candidaturas cujos candidatos cumpram os requisitos específicos na área de formação: ----------

Requisitos Específicos Área de formação ----------

Ciências Sociais — CNAEF ----------

310 Ciências Sociais e do Comportamento ----------

311 Psicologia ----------

313 Ciência Política e Cidadania ----------

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. 36.º, da LTFP)**: ----------

- **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: ----------

Habilitação Académica (HA) ----------

Formação Profissional (FP) ----------

Experiência Profissional (EP) ----------

Avaliação do Desempenho (AD). ----------

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

1.1.1 – Valoração AC----------

No caso de os candidatos possuírem vínculo de emprego público previamente constituído e identidade funcional, a fórmula será a seguinte: ----------

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

Em que: ----------

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. 8.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: ----------

(HA) – Habilitações literárias ----------

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional 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.

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

Habilitação Académica ----------

Licenciatura – 17 valores ----------

Mestrado – 18 valores ----------

Doutoramento – 20 valores ----------

(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 nos últimos 5 anos e **desde que devidamente comprovadas no procedimento.** ----------

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

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. 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 – 8 valores ----------
- Até 14 horas de formação - 10 valores ----------

- > 14 horas até 28 horas de formação – 12 valores ----------
- > 28 horas até 42 horas de formação – 14 valores ----------
- > 42 horas até 60 horas de formação – 16 valores ----------
- > 60 horas até 80 horas de formação – 18 valores ----------
- > 80 horas – 20 valores ----------

(EP) Experiência profissional ----------

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: ----------

Experiência profissional ----------

Sem experiência - 6 valores ----------

Até 6 meses - 8 valores ----------

> 6 meses até 18 meses – 12 valores ----------

> 18 meses até 24 meses - 13 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 ----------

(AD) Avaliação do Desempenho ----------

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 ----------

Adequado – 12 valores ----------

Relevante – 16 valores ----------

Excelente – 20 valores ----------

[No caso dos candidatos com vinculo de emprego público 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. 20.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores.] ----------

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 – (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. ----------

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

Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) ----------

Competências transversais nucleares: ----------

• Orientação para o serviço público ----------

• Orientação para a mudança e inovação ----------

• Orientação para os resultados ----------

Competências transversais funcionais ----------

• Iniciativa ----------

• Comunicação ----------

• Orientação para a colaboração. ----------

---

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. 36.º, da LTFP)**: ----------

- **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** ----------
- **Avaliação Psicológica (AC)** ----------

2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) - A Prova de Conhecimentos, visa 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, será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de até 90 minutos e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de Programa e legislação (todos os diplomas identificados na sua atual redação): ----------

Programa e legislação (todos os diplomas identificados na sua atual redação): ----------

• Constituição da República Portuguesa — Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; ----------

• Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; ----------

• Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu Anexo I;

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

• Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; ----------

• Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e de Infrações Conexas (https://jfcarnide.pt/documentacao/regulamentos/); ----------

• Código de Ética e Conduta da Junta de Freguesia de Carnide (https://jf-carnide.pt/documentacao/regulamentos/) ----------

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e comporta uma única fase, reveste a natureza teórica e será efetuada em suporte de papel, sendo constituída por questões de escolha múltipla e questões de resposta direta, podendo comportar, ainda, questões de desenvolvimento. ----------

2.2. A Avaliação Psicológica (AC) 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. ----------

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

Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) ----------

Competências transversais nucleares ----------

• Orientação para o serviço público ----------

• Orientação para a mudança e inovação ----------

• Orientação para os resultados ----------

Competências transversais funcionais ----------

• Iniciativa ----------

• Comunicação ----------

• Orientação para a colaboração ----------

A valoração deste método de seleção é a que consta no n. 2, do art. 21.º, da Portaria. ----------

---

2.3. Para os candidatos melhor identificados no ponto 2 supra, será ainda aplicado o **método complementar ou facultativo:** ----------

- **Entrevista de Avaliação de Competências – (EAC)** [conforme definição do ponto 1.2 supra].

---

3. Os parâmetros de avaliação e critérios de apreciação e ponderação constam da Ata n.º 1 do presente procedimento concursal. ----------

4. 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. ----------

5. Utilização faseada dos métodos de seleção - Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria: ----------

O método de seleção obrigatório avaliação curricular e prova escrita de conhecimentos serão aplicados a todos os candidatos, sendo a aplicação do segundo método, entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica, respetivamente e dos métodos complementares, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos da referida Portaria. ----------

6. Ordenação Final ----------

A ordenação final dos candidatos que completem 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=70%AC+ 30% EAC ----------

Ou ----------

OF= 70% PEC+30% EAC ----------

em que: ----------

OF = Ordenação Final ----------

AC = Avaliação Curricular ----------

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

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos ----------

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

---

7. Publicitação dos resultados intercalares ----------

A publicitação dos resultados obtido no método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia e disponibilizada no seu sítio da *internet*. ----------

8. 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 e disponibilizada na sua página da *internet*. --------

9. Ordem de Recrutamento ----------

9.1 A ordenação final dos candidatos que completem 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 no art. 37.º, n.º 1, al. d) e art. 38.º da LTFP. ----------

carnide
junta de freguesia

9.2 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 "Orientação para o Serviço Público" da entrevista de avaliação de competências. ----------

---

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. --------

---

Encontra-se anexa à presente ata da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos: -

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

Presidente

Gonçalo Ferreira

1º Vogal Efetivo

Ana Catarina Carvalho

2º Vogal Efetivo

Marinela Gonçalves

ANEXO I (ATA 1)

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (área funcional: Ciências Sociais)

Candidato: _____

Valoração AC _____

AC= HA+ FP + (EPX2) + AD/5

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração	NOTA DO CANDIDATO
Licenciatura	17 valores	
Mestrado	18 valores	
Doutoramento	20 valores	

TOTAL HA = _____

2. Formação profissional

Formação Profissional	Valoração	NOTA DO CANDIDATO
Sem Formação	8 valores	
até 14 horas	10 valores	
> 14 horas até 28 horas	12 valores	
> 28 horas até 42 horas	14 valores	
> 42 horas até 60 horas	16 valores	
> 60 horas até 80 horas	18 valores	
> 80 horas	20 valores	

TOTAL FP = _____

3. Experiência Profissional

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.

Meses	Valoração	NOTA DO CANDIDATO
Sem experiência	6 valores	
Até 6 meses	8 valores	
> 6 meses até 18 meses	12 valores	
> 18 meses até 24 meses	13 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	

TOTAL EP = ____

3. Avaliação de Desempenho (*)

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO	NOTA DO CANDIDATO
SEM AVALIAÇÃO	12 VALORES	
Inadequado	8 valores	
Adequado	12 valores	
Relevante	16 valores	
Excelente	20 valores	

Classificação do ano 20 ___ _____

Classificação do ano 20 ___ _____

TOTAL AD = _____

[No caso dos candidatos com vinculo de emprego público 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. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores.]

Classificação Final – Avaliação Curricular .....

Presidente do Júri

_____

1º Vogal Efetivo

_____

2º Vogal Efetivo

_____