



SÃO LÁZARO  
e SÃO JOÃO  
do SOUTO



AF  
JF  
ff

## ATA N.º 1

Em 11/09/2023 reuniu, nas instalações da sede da Junta de Freguesia da Freguesia de Braga (São José de São Lázaro e São João do Souto), o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Técnico, para exercer funções na área dos serviços administrativos, autorizado na sequência da deliberação da Junta de Freguesia da Freguesia de Braga (São José de São Lázaro e São João do Souto) de 27 de julho de 2023, constituído por:

Presidente: Adriana Catarina Vieira de Freitas, Técnica Superior na Freguesia de Braga (São José de São Lázaro e São João do Souto);

Vogais Efetivos: Filipa Martins Ferreira, Assistente Técnica na Freguesia de Braga (São José de São Lázaro e São João do Souto), que substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; e, Filipa Isabel da Apresentação Miranda Pereira, Assistente Técnica na Freguesia de Braga (São José de São Lázaro e São João do Souto).

Vogais Suplentes: Carla Manuela Ferreira Silva Rodrigues, Membro da Assembleia de Freguesia da Freguesia de Braga (São José de São Lázaro e São João do Souto); e, Mónica Maria Ramalho Dias, Assistente Técnica na Freguesia de Braga (São José de São Lázaro e São João do Souto)

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

- Desempenho de funções de natureza administrativa, nomeadamente, atendimento presencial, atendimento do telefone e fax, arquivo, receção, registo e expedição da correspondência, emissão de vários documentos, entre os quais, ofícios, atestados, declarações, certidões, registo e licenças de canídeos e gatídeos; depósito de valores nos Bancos; procedimentos relativos às aquisições necessárias ao normal funcionamento dos serviços;
- Apoio aos órgãos e serviços da Junta, através da elaboração de documentos, e preparação necessária à prossecução das suas atividades;
- Assegurar o expediente geral;
- Promover a divulgação das atividades da Junta.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:



### **- Métodos de Seleção e utilização Faseada**

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

### **- Provas de Conhecimentos**

Visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões.

Terá a duração de 60 minutos, sem tolerância. Será permitida no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, em formato papel, para a sua realização. Não são permitidos equipamentos eletrónicos durante a prova.

Legislação e bibliografia necessária à sua realização – devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da prova de conhecimentos:





SÃO LÁZARO  
e SÃO JOÃO  
do SOUTO



AF  
JF  
JF

Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10/04 de 1976), na sua redação atualizada; Regime Jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 503/99, de 20/11), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28/12), na sua redação atualizada (SIADAP); Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01), na sua redação atualizada; Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP); Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada.

Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar 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. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:

$$AC = (HA * 15\%) + (FP * 35\%) + (EP * 40\%) + (AD * 10\%)$$

Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

Avaliação de Desempenho – AD;

Em que:

As Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
<b>12.º ano de escolaridade</b> ou curso que lhe seja equiparado, <b>sem possibilidade de substituição</b> por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 1 do art.º 34.º da LTFP	18 Valores
<b>Titularidade de nível habilitacional superior ao legalmente exigível</b>	20 Valores

- **Formação Profissional:** Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades,



apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 10 horas	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 30 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 100 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- **Experiência Profissional:** Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 4 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.



- **Avaliação de Desempenho:** Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

#### - Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

#### - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F)/6$$

A. Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço; Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas; Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.



B. Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço; Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos; Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios; Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.

C. Adaptação e melhoria contínua: visa avaliar a capacidade: visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço

E. Comunicação: visa avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Expressa-se oralmente de forma clara e precisa. Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço, presencialmente ou através de outros meios de comunicação, com exatidão e objetividade. Adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.

F. Conhecimentos e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade. Preocupa-se em alargar os seus





AF  
H  
H

conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

20 Valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;

16 Valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;

12 Valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;

8 Valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;

4 Valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

#### **- Ordenação Final**

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC \text{ ou } OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

#### **- Critérios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;

2.º Candidato/a com menor idade.

#### **- Candidatos com grau de Incapacidade**

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.



SÃO LÁZARO  
e SÃO JOÃO  
do SOUTO



A Presidente

Adriana Catarina Vieira de Freitas

Adriana Catarina Vieira de Freitas

A 2ª Vogal Efetiva

Filipa Martins Ferreira

Filipa Martins Ferreira

A 2ª Vogal Efetiva

Filipa Isabel da Apresentação Miranda Pereira

Filipa Isabel da Apresentação Miranda Pereira