

ATA I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior – Comunicação.

Aos vinte e oito dias do mês de março do ano dois mil e vinte cinco, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia de Algueirão-Mem Martins.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: a Presidente, Isabel Maria Pereira Macedo Santos, Ana Sofia Nunes Borges e Ângela Maria Neto Leonardo de Medeiros Melo, ambas na qualidade de vogais efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Orientações gerais;

PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;

PONTO III: Definição dos critérios de desempate;

PONTO IV: Submissão do aviso de abertura do procedimento;

PONTO V: Apresentação de candidaturas e notificações aos candidatos.

PONTO I: Orientações gerais.

O presente júri iniciou a reunião estabelecendo um conjunto de orientações, as quais devem ser respeitadas no decurso do procedimento concursal.

Cidadão estrangeiro

De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º da Constituição da República Portuguesa, “*Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português.*” O n.º 2 do mesmo artigo acresce “*Excetuam-se do disposto no número anterior os direitos políticos, o exercício das funções*

públicas que não tenham carácter predominantemente técnico e os direitos e deveres reservados pela Constituição e pela lei exclusivamente aos cidadãos portugueses.”

Assim, os candidatos estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da UE, devem anexar à sua candidatura:

- Comprovativo de nacionalidade;
- Comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas pela Ordem dos Assistentes sociais.

Os candidatos estrangeiros, nacionais de um país que não integra a UE, devem apresentar a candidatura comprovando que:

- Residem em Portugal;
- São detentores do grau académico e ou profissional, quando adquirido noutro país que não Portugal, apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Política de igualdade entre homens e mulheres

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, a Junta de Freguesia de Algueirão-Mem Martins promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação, pelo que este princípio será respeitado e constará dos avisos de abertura.

Candidatos com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Áreas de Formação (CNAEF) – serão aceites Licenciaturas integradas na área de formação 213 – Conceção Gráfica/Design Gráfico e 321 Jornalismo e Reportagem e orientação do CNAEF - Classificação Nacional Áreas de Educação e Formação, reconhecidos nos termos da legislação portuguesa.

» **Requisito preferencial:** carta de condução do tipo B.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.

PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho, aprovado pelo Órgão Executivo, e anexo à presente ata, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.

Considerando que:

- O n.º 2 do artigo n.º 9 da **Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro**, doravante Portaria, estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, que devem ser obrigatoriamente definidos antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- Foi deliberada a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências, como método complementar, aos candidatos que realizem a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º articulado com a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º e com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às décimas.

A prova de conhecimentos será de **forma escrita e de natureza teórica**, de realização individual, com vinte (25) questões fechadas de escolha múltipla, com quatro opções de resposta. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em formato papel desde que desprovida de anotações/comentários. Não é permitida a consulta da legislação em formato digital. A prova versará sobre a seguinte legislação, com respetivos anexos, nas suas atuais redações:

Legislação geral

- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- ✓ Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- ✓ Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- ✓ Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - SIADAP - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Legislação/Bibliografia específica

- ✓ Código da Publicidade - Decreto-Lei n.º 330/90, de 23 de outubro;
- ✓ Lei da Imprensa - Lei n.º 2/99, 13 de janeiro;
- ✓ Lei da Proteção de Dados Pessoais - Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto;
- ✓ Regulamento Geral sobre Proteção de Dados da União Europeia - Regulamento (EU) 679/2016, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

B) Avaliação Psicológica (AP):

A AP realizar-se-á nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º e do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, sendo avaliada através das menções classificativas Apto e Não Apto, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, este método deve ser assegurado pela Direção Geral da

A. B. B. B.
de
M. B.

Administração e do Emprego Público, e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos de uma outra entidade pública ou uma entidade privada. Assim, deverá ser consultada a entidade pública supramencionada, a fim de se averiguar a sua disponibilidade para a realização da AP.

C) Avaliação Curricular (AC):

Este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º e dos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, e 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 obtida.

C. 1) Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

Habilitações académicas ou profissionais (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação profissional certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

CrITÉRIOS de valorização	Pontuação
Habilitação legalmente exigível ou habilitação legalmente exigível à data de admissão.	14
Outro (s) Mestrado em Comunicação e Design e em áreas correspondentes às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Outro (s) Doutoramento em Comunicação e Design e em áreas correspondentes às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados, incluindo pós-graduações. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 50 horas.	8
Com uma ou mais ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre as 50 horas e inferior a 100 horas.	14
Com uma ou mais ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 100 e inferior a 150 horas.	16
Com uma ou mais ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 150 horas.	20

Experiência profissional (EP): considera-se o tempo de experiência profissional na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem experiência profissional na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Até 3 anos de experiência profissional na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	10
Entre 3 anos e inferior a 6 anos de experiência profissional, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	14
Entre 6 anos e inferior a 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	16
Com 10 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	20

Avaliação de desempenho (AD): diz respeito à classificação obtida no último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante/Desempenho Muito Bom – 16,00 valores;

3,500 a 3,999 – Desempenho Adequado/Desempenho Bom – 14,00 valores;

2,000 a 3,499 – Desempenho Adequado/Desempenho Regular – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Suprimento da avaliação – 10 valores, para as situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

C. 2) A Classificação final da AC será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através das seguintes fórmulas: $AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,35 EP + 0,10 AD$. Para quem não possua vínculo de emprego público: $AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,45 EP$.

Para cada candidato admitido a este método de seleção será preenchida uma ficha de avaliação curricular, presentemente anexa à ata.

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e dos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Este método deve ser assegurado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos da autarquia ou uma entidade privada.

D. 1) As competências essenciais definidas no Perfil de Competências são:

- ✓ Orientação para o Serviço Público;
- ✓ Orientação para a Colaboração;
- ✓ Orientação para os resultados;
- ✓ Comunicação;
- ✓ Organização, planeamento e gestão de projetos.

D.2) Para o efeito, será elaborado um guião composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências que aqui se define, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, das competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º

236/2024/1, de 27 de setembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	14 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	0 valores

A classificação final deste método de seleção será alcançada através da média aritmética das valorações obtidas em cada competência em avaliação.

E) A Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos (PC)**, **Avaliação Psicológica (AP)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: **CF = 60% PC + 40% EAC**, condicionado ao resultado da AP.
- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular** e **Entrevista de Avaliação de Competências**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: **CF = AC x 0,50% + EAC x 0,50%**.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO III: Definição dos Critérios de Desempate.

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional, na área do posto de trabalho, em Autarquias Locais;
2. Candidato/a com classificação superior no primeiro método de seleção obrigatório - Grupo II/Conhecimento Específico da Prova de Conhecimentos ou no parâmetro "Experiência profissional" da Avaliação Curricular;

3. Candidato/a com classificação superior no primeiro método de seleção obrigatório - Grupo I/Conhecimento Geral da Prova de Conhecimentos ou no parâmetro "Formação profissional" da Avaliação Curricular;
4. Candidato/a com habilitação académica mais elevada em Comunicação e Design e em áreas correspondentes às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.
5. Candidato/a com maior número de ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 150 horas;
6. Candidato com carta de condução do tipo B;
7. Data/ Hora da receção de candidatura.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

PONTO IV: Submissão do aviso de abertura do procedimento.

Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o Júri do procedimento irá remeter, para a sua devida submissão, a minuta do aviso da Bolsa de Emprego Público com a abertura do procedimento, ao Órgão Executivo.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO V: Forma de apresentação da candidatura, notificações e convocatórias.

No cumprimento do artigo 13.º da Portaria e de acordo com a deliberação do órgão executivo do dia 17 de Outubro de 2024, a título excecional, verificando-se a impossibilidade, por parte dos/as candidatos/as, em remeter a candidatura por via eletrónica, esta poderá ser aceite através de correio registado ou entregue pessoalmente, nos termos do estabelecido nos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

As convocatórias para a realização de métodos de seleção, bem como as notificações de exclusão, deverão efetuar-se, preferencialmente por correio eletrónico, e em caso de impossibilidade por carta registada, conforme previsto no n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Ponto aprovado por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 13 horas e 50 minutos, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.

Anexos:

- Perfil de competências.
- Ficha Individual de Avaliação Curricular.

O Júri

