



## Ata de Reunião do Júri n.º 1

-----Aos nove dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, no edifício sede da Junta de Freguesia de Aguçadoura, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, previsto e não ocupado, conforme caracterização no mapa de pessoal desta Junta de Freguesia.-----

-----O Júri é constituído pela Presidente Tânia Cristina da Silva Oliveira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município da Póvoa de Varzim, pelos vogais Néelson Manuel da Silva Gonçalves, Técnico Superior na Divisão de Administração e Finanças do Município da Póvoa de Varzim que, substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Angélica Sofia Freitas Campos, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos do Município da Póvoa de Varzim.-----

-----Com a presente reunião, propôs-se o Júri, nos termos do disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, (adiante designada por Portaria), definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

-----Para efeitos da alínea g), do n.º 3, do art.º 11.º da Portaria, o recrutamento será aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4, do art.º 30.º da lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Conforme o parecer INF\_DSAJAL\_CG\_7327/2019, de 8 de agosto, da Comissão e Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDRN) e do qual mereceu a concordância do Júri do procedimento, os trabalhadores com vínculo de emprego público não gozam de qualquer direito de preferência no procedimento concursal aberto ao abrigo do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP.-----

-----Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a Prova de Conhecimentos (PC), e a Avaliação Psicológica (AP). Caso o candidato se encontre na situação prevista no n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a não ser que o candidato o afaste por escrito.-----



-----Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais bem como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada nos termos do artigo 19.º da Portaria, sempre que se verifiquem mais de 10 candidaturas:-----

-----O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos após comprovação do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos na instrução da candidatura.-----

-----A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, 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.-----

-----A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas e comportamentais necessárias ao exercício da função a concurso. A prova escrita a aplicar será efetuada em sala, em suporte papel e sem consulta de documentação. Terá a duração de 60 minutos, podendo ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla, e questões diretas. Este método será valorado, em cada fase, numa escala de 0 a 20 valores, e pela média final dela resultante considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre as seguintes matérias:-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – (art.º 6.º ao 10.º), (art.º 13.º ao 16.º), (art.º 19.º ao 24.º), (art.º 40.º ao 51.º) (art.º 70.º ao 73.º) e (art.º 79.º ao 88.º), (art.º 101.º ao 116.º), (art.º 133.º ao 135.º) e (art.º 176.º ao 193.º) ;-----

-----Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - (art.º 89.º ao 96.º) e (art.º 237.º ao 257.º)-----

-----Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - (art.º 1 ao 19.º) e (art.º 82.º ao 88.º).-----

-----A legislação mencionada, deverá ser considerada, pelos candidatos, sempre na sua redação atual.-----

-----A **Avaliação Psicológica (AP)** 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.-----

-----A aplicação deste método de seleção, obedecerá ao estipulado no artigo 21.º da Portaria.-----

-----A avaliação psicológica é valorada de acordo com o n.º 2, do artigo 21.º da Portaria, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

-----Na **Avaliação Curricular (AC)**, será ponderado 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, que se traduzirá na seguinte fórmula:-----

----- $AC=35\% \times HA + 15\% \times FP + 40\% \times EP + 10\% \times AD$ -----

-----a) Na **Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade da habilitação exigível bem como a posse de nível académico ou habilitação superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, certificada pelas entidades competentes. Aos candidatos com escolaridade obrigatória, será atribuída a classificação de 18 valores e aos candidatos com habilitação superior à exigida para as funções a concurso, 20 valores.-----

-----b) Na **Formação Profissional (FP)**, apenas será considerada a formação profissional obtida nos últimos 10 anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher e valorizadas ao máximo de 20 valores, assim ponderadas: -----

-----Sendo que o número de horas serão calculadas da seguinte forma:-----

Até 14h	12 valores
Entre 15h a 28 h	14 valores
Entre 29h a 40h	16 valores
Superior a 40h	20 valores

-----O certificado da ação de formação que não mencionar a data e o número de horas, não será considerado.-----

-----c) A **Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades atinentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções, no



âmbito da função pública, inerentes ao posto de trabalho a contratar, devendo ser sempre comprovado, e será valorado de acordo com a tabela que se segue:-----

Até 3 anos	12 valores
≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores
≥ 6 anos e < 9 anos	16 valores
≥ 9 anos e < 15 anos	18 valores
≥ 15 anos	20 valores

-----d) Na **Avaliação do Desempenho (AD)**, será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do seguinte modo:-----

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 valores
Sem avaliação de desempenho	10 valores
Desempenho bom/ adequado	14 valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 valores

-----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo o Júri deliberado que incidirá nos comportamentos associados às competências abaixo elencadas e adequadas às funções em específico, todas com a mesma ponderação:-----

-----Realização e orientação para resultados;-----

-----Trabalho de equipa e cooperação;-----

-----Relacionamento interpessoal;-----

-----Adaptação e melhoria contínua.-----

-----Este método de seleção será valorado segundo os níveis qualificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----De acordo com o n.º 4, do art.º 21.º da Portaria, ficam excluídos, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes

sendo aplicados o método ou fases seguintes e os candidatos que tenham obtido um Juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

-----A **Classificação Final (CF)** será a resultante da pontuação obtida nos métodos indicados de seleção e expressa na escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $CF = (PC \times 100\%) + (AP \times Apto)$  ou  $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$ .-----

-----Os critérios de ordenação preferencial são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista a igualdade de valorações, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: I) o candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovada; II) candidato com maior n.º de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o posto de trabalho, devidamente comprovada; III) o candidato com habilitação literária superior à exigida devidamente comprovada.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.-----

O JÚRI,



TÂNIA CRISTINA DA SILVA OLIVEIRA



NÉLSON MANUEL DA SILVA GONÇALVES



ANGÉLICA SOFIA FREITAS CAMPOS