ATA Nº1

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento de técnicos superiores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos dezasseis dias do mês de novembro de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento para a carreira e categoria de Técnico Superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal da Freguesia de Moscavide e Portela, aberto por deliberação da Junta de Freguesia de Moscavide e Portela em 23 de outubro 2026.

Do júri designado pela mesma deliberação, estiveram presentes os seguintes membros:

- Presidente: Sofia Isabel Rosa Nunes Henriques
- 1º vogal efetivo: Carina Andreia Cruzeiro Campinas
- 2º vogal efetivo: Maria Margarida Marques Pires

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a respetiva ordem de trabalhos:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, e no nº1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (Portaria), os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:
   a. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº2 do artigo 36º da LTFP 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, nos termos do nº3 do artigo 36º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção anteriores, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências;

2. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;
3. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
4. A prova de conhecimentos visa analisar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
5. A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências para a carreira e categoria.
6. A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte, forma:
   a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências);
   b. Aplicação do segundo método de seleção apenas aos candidatos aprovados no primeiro método (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica).
   c. Aplicação do terceiro método de seleção apenas aos candidatos aprovados no segundo método (entrevista de avaliação de competências, aos candidatos não abrangidos pelo nº2 do art.36º da LTFP).
   d. Dispensa de aplicação do segundo e terceiro métodos de seleção aos candidatos excluídos no método anterior.

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

O perfil de competências definido para o posto de trabalho em causa, com base nas competências definidas para o grau de complexidade funcional 3 da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, consubstancia-se nas seguintes: Orientação para o serviço público; Orientação para a mudança e

inovação; Gestão do conhecimento; Comunicação; Iniciativa; Organização, planeamento e gestão de projetos.

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.

1.2. Para o efeito, a avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (HA x 20 %) + (FP x 10 %) + (EP x 60 %) + (AD x 10 %)

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

1.3. Os parâmetros a considerar serão avaliados da seguinte forma:

1.3.1. HA = Habilitação Académica:

Ponderação da classificação final obtida no grau académico exigido na candidatura, comprovada por certificado de habilitações.

1.3.2. FP = Formação profissional:

Sem formação - 0 valores

Com duração igual ou inferior a 60 horas - 10 valores

Com duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 100 horas - 16 valores

Com duração superior a 100 horas - 20 valores

1.3.3. EP = Experiência Profissional:

Sem experiência na área de atividade - 0 valores

Igual ou inferior a 1 ano de experiência na área de atividade - 10 valores

Superior a 1 ano e igual ou inferior a 3 anos de experiência na área de atividade - 12 valores

Superior a 3 anos e igual ou inferior a 5 anos de experiência na área de atividade - 16 valores

Superior a 5 anos de experiência na área de atividade - 20 valores

1.3.4. AD = Avaliação Desempenho:

Desempenho relevante/excelente (de 4 a 5) - 20 valores

Desempenho adequado (de 2 a 3,999) - 16 valores

Desempenho inadequado (de 1 a 1,999) – 8 valores

Sem avaliação de desempenho por motivo não atribuível ao trabalhador – 12 valores

2. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

2.1. A entrevista de avaliação de competências é realizada por técnico competente, com a duração aproximada de 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

2.2. Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

CF = (PC x 50 %) + (AP "Apto" ou "Não Apto") + (EAC x 50%)

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

3. Quanto à prova de conhecimentos:

3.1. A prova e conhecimentos assume a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte de papel e é composta por 20 questões de verdadeiro/falso, escolha múltipla ou resposta fechada, em que cada resposta correta é classificada com 1 valor.

3.2. A duração da prova de conhecimentos é de 90 minutos.

3.3. A desistência de realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

3.4. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de quaisquer aparelhos eletrónicos computorizados, tais como, telemóveis, computadores, portáteis, tablets, smartwatch, entre outros.

3.5. A prova incidirá sobre os temas seguintes:

Legislação geral

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual.

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

Legislação especifica da área a recrutar:

- Lei nº 5/97 de 10 de fevereiro, Diário da República, I Série-A, nº 34, 670-673. Lei-Quadro da Educação Pré-Escolar.

- Decreto-lei nº 240/2001 de 30 de agosto, Diário da República, I Série-A, nº 201, 5575. Aprova o perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário.

- Decreto-Lei nº 241/2001 de 30 de agosto, Diário da República, I Série-A, nº 201, 5572-5575. Aprova o perfil específico de desempenho profissional do educador de infância e do professor do 1º Ciclo do ensino básico.

- Decreto-Lei nº 281/2009, 6 de outubro – Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância.

- Portaria nº 262/2011 de 31 de agosto alterada pela Portaria nº 411/2012, de 14 dezembro.

- Despacho nº 9180/2016- Diário da Républica nº137/2016, Série II de 2016-07-19- Homologa as Orientações Curriculares para a educação pré-escolar.

- Portaria nº 262/2011 de 31 de agosto, Diário da Républica, 1º série, nº 167 alterado pela Portaria nº 411/2012, de 14 dezembro, Diário da Républica, 1º série, nº 242.

- Circular nº17/DSDC/DEPEB/2007, de 10 de outubro. Ministério da Educação, Lisboa- Gestão do Currículo na Educação Pré-Escolar.

3.6. A prova é realizada com consulta da legislação acima referenciada, desde que em suporte papel e não comentada/anotada.

3.7. A atualização da legislação acima referenciada após a publicação da ata e respetivo procedimento é da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

3.8. A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

4. Quanto à avaliação psicológica:

Terá como referência o perfil de competências definido para a carreira e categoria e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

5. Quanto ao sistema de valoração final:

5.1. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como em cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, sendo de carácter eliminatório pela ordem enunciada. A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

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

Caso subsista igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria. No caso de esses critérios não serem suficientes, recorrer-se-á à data e hora de entrada das candidaturas, privilegiando as que entram em primeiro lugar.

III – Relativamente ao **terceiro ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação do método de seleção.

Nos termos da alínea b) do nº2 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico. Nos casos em que o candidato se oponha à comunicação por esta via, deve informar o Júri dessa oposição, sendo providenciadas comunicações escritas em formato papel com comprovativo de envio e entrega.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 11h45 minutos da qual foi elaborada a presente ata, que depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

O Júri

Presidente

1º vogal efetivo

2ª vogal efetivo