

Reunião de júri do procedimento concursal comum para provimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de **Técnico Superior (Gestão do Espaço Público)**

Ao trigésimo primeiro dia do mês de julho do ano dois mil e vinte e cinco, pelas dezassete horas e trinta minutos, nas instalações das Junta de Freguesia do Lumiar, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por deliberação da Junta de Freguesia do Lumiar de 8 de julho de 2025, sob proposta do seu Presidente para a respetiva abertura.

Estiveram presentes:

Presidente: **Sara Birne**, Técnica Superior na Higiene Urbana da Divisão de Espaço Público;
Vogais Efetivos: **Fernanda Figueiredo**, Técnica Superior, Responsável pelos Recursos Humanos da Junta de Freguesia dos Olivais, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e, **Carla Maciel**, Técnica Superior, Contabilidade (licenciada em Gestão Autárquica);

O júri deliberou, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método;
 - a. Prova de Conhecimentos;
 - b. Avaliação Psicológica;
 - c. Avaliação Curricular;
 - d. Entrevista de Avaliação de Competências;
2. Sistema de classificação final;
3. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

I - Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados da seguinte forma:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições previstas no artigo 36.º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, sem

prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, e os métodos de avaliação facultativos: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

1.1. Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A prova de conhecimentos incide sobre os seguintes temas, legislação e bibliografia, que podem ser consultados durante a sua realização, desde que não anotadas nem comentadas:

- a) Direitos e deveres e garantias do trabalhador e do empregador público — Artigos 70.º a 78.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- b) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo;
- d) Edital n.º 101/91 – Regulamento Geral de Mobiliário Urbano e Ocupação da Via Pública;
- e) Edital n.º 35/92 – Regulamento de Publicidade do Município de Lisboa;

- f) Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto – Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais;
- g) Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação.

A atualização da legislação referenciada, que ocorra após a publicitação do procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos que se encontra disponível no site do Diário da República, em <http://dre.pt>.

A Prova de Conhecimentos terá a duração de 60 a 90 minutos.

Este fator será valorado de 0 a 20 valores.

1.2. Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica obedecerá ao disposto no artigo 21.º, n.º 2 e n.º 4, alínea *b*), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, face ao Perfil Profissional / Competências pretendido, que consta em anexo da presente Ata e da qual faz parte integrante (**Anexo I**).

A Avaliação Psicológica terá uma única fase em que serão aplicados testes aos candidatos.

Este fator será valorado através das menções classificativas de **Apto** ou **Não Apto**.

1.3. Avaliação Curricular

Nos termos do disposto no artigo 18.º, n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será aplicado como método de seleção facultativo a Avaliação Curricular aos candidatos referidos na alínea *b*) do ponto I que tenham sido aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) Formação Profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;



- b) Experiência Profissional, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau da complexidade da mesma.
- c) Avaliação do desempenho, relativa ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Este fator será valorado de 0 a 20 valores.

Candidatos que reúnam as condições previstas no artigo 36.º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual:

$$AC = FP (20\%) + EP (60\%) + AD (20\%)$$

Restantes candidatos:

$$AC = FP (25\%) + EP (75\%)$$

Sendo:

AC — Classificação da Avaliação Curricular

FP — Formação Profissional

EP — Experiência Profissional

AD — Avaliação do Desempenho

Assim, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator FP terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
---------	-----------

Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

b) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do curriculum relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfactores:

Tempo de serviço — será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade — será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no curriculum da candidatura.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

EP — Valor do fator experiência profissional

TS — Tempo de serviço

C — Complexidade

A avaliação do subfactor Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 10 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Tempo	Classificação
0 a 6 meses	10 valores
7 a 18 meses	12 valores
19 a 36 meses	14 valores
3 a 6 anos	16 valores

Tempo	Classificação
6 a 10 anos	18 valores
10 anos ou mais	20 valores

Quanto à avaliação do subfactor Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

c) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) relativos ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos.

Este fator será apenas aplicado aos candidatos que reúnam as condições previstas no artigo 36.º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.

Nos termos do artigo 20.º, n.º 2, alínea c) da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, caso estes candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuído 12 valores.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 - 1,499	4 valores
1,500 - 1,999	8 valores
2,000 - 3,999	12 valores
4,000 - 4,499	16 valores
4,500 - 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.4. Entrevista de Avaliação de Competências

Nos termos do disposto no artigo 18.º, n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será aplicado como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências aos candidatos referidos na alínea b) do ponto I que tenham sido aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

Este fator será valorado de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá duração aproximada de 30 minutos.

A aplicação deste método visará avaliar os candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta em anexo da presente Ata e da qual faz parte integrante (**Anexo I**).

II – Relativamente ao **ponto 2** da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

2. Sistema da classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea *a)* do ponto I:

- Avaliação Curricular – 50%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – 50%.

Nas condições referidas na alínea *b)* do ponto I:

- Prova de Conhecimentos – 40%;
- Avaliação Curricular – 30%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – 30%.

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método.

Nos termos do disposto no artigo 21.º, n.ºs 3 e 4, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada método de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não Apto” num dos métodos ou fases, não se lhes aplicando o método ou fase seguintes.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri por unanimidade que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Deliberou, também o júri, por unanimidade, que o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

III – Relativamente ao **ponto 3** da ordem de trabalhos, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a Ata para efeitos da elaboração do Aviso de abertura deste procedimento concursal, nos termos previstos no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O Júri

Sara Margarida Alves de Lorença Beime Nobre Júlio


Carla Maciel

Anexo I

Perfil de competências – Técnico Superior (Gestão do Espaço Público)

Perfil de competências para efeitos de aplicação dos métodos de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica no Procedimento Concursal comum para provimento de um posto de trabalho modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior (Gestão do Espaço Público).

Caraterização do posto de trabalho

O posto de trabalho encontra-se afeto à área de Gestão do Espaço Público, correspondendo à categoria e carreira geral de Técnico Superior, com grau 3 de complexidade funcional, sendo exigida titularidade de licenciatura.

Nos termos do disposto na alínea i) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a área de formação académica ou profissional dos candidatos, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, deverá ser enquadrada numa das seguintes áreas de estudo:

- Gestão e administração (0413)

Os candidatos deverão ainda ser detentores de carta de condução para veículos de categoria B.

Atividades a desenvolver

Posto de trabalho integrado no âmbito das atribuições, competências e atividades previstas no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia do Lumiar, complementado pelas constantes no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, para a categoria de Técnico Superior, à qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, incluindo-se nestas: gerir e planear o trabalho de uma equipa de intervenção rápida para incidências de manutenção nos edifícios e espaços públicos; assegurar a aquisição, colocação e manutenção de placas toponímicas; assegurar a manutenção, reparação e substituição de pavimentos pedonais, promovendo a utilização de pavimentos pedonais inclusivos; assegurar a adequada reparação ou substituição do mobiliário urbano no espaço público, assegurando a inclusão, uniformidade estética e funcional dos mesmos; assegurar a gestão e manutenção dos parques infantis públicos inclusivos; assegurar a gestão e conservação da sinalização vertical e horizontal; bem como, acompanhar as ocorrências de espaço público da responsabilidade da Freguesia, originariamente ou por delegação do Município, nomeadamente aquelas relativas a iluminação pública, estruturas de saneamento, vias de circulação rodoviária e espaços estruturantes localizados no território da Freguesia.

Posição hierárquica e autonomia

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau 3 de complexidade.

Perfil de Competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são os previstos nos n.ºs 3, 5, 7, 11 e 14 da tabela abaixo.

N.º	Descrição da Competência
3	<p>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.• Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.• Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.• Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
5	<p>CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.• Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.• Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

7	<p>INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. • Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. • Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. • Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.
11	<p>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. • Trabalha com pessoas com diferentes características. • Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. • Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.
14	<p>COORDENAÇÃO: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exerce por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados. • Assume responsabilidades e objetivos exigentes. • Toma facilmente decisões e responde por elas. • É ouvido e considerado pelos colegas de trabalho.

Sara Margarida Alves de Lorenç Bime Sobrejêlis



Carla Maciel