



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO, ÁREA PROFISSIONAL ADMINISTRATIVA, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL

ATA N.º 1

1 – Aos dezasseis dias do mês de setembro, do ano dois mil e dezanove, reuniram os elementos do júri nomeados para a contratação na modalidade de relação de emprego público a termo resolutivo certo, de um Assistente Técnico da carreira geral de Assistente Técnico, área Administrativa, estando presentes: a presidente, Dr.ª Maria Isabel Santos Cruz, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e os vogais efetivos: Dr.ª Ana Maria Gonçalves Duarte Lopes, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Dr. Nelson Pedro de Jesus Estêvão, Técnico Superior.

2 - A reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios de apreciação da Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, bem como do sistema de ordenação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, nos termos do n.º 2, alínea c), e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

3 - Assim, tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a contratação e o conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, os elementos do júri deliberaram:

3.1 – A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Avaliação Curricular, com uma ponderação de 35% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética

J. *Jan*
Alves



ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

a) Habilitação Literária (HL), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato, a avaliação equivalerá a desempenho adequado.

3.1.1 - A avaliação curricular dos candidatos será inscrita em fichas de apreciação individuais, cujo modelo se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores (consideradas até às centésimas), através das seguintes fórmulas:

- Com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou colocados em situação de requalificação:

$$AC = HL \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitação Literária;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;



- Com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo ou sem relação jurídica de emprego público:

$$AC = HL \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitação Literária;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

a) No fator habilitação literária (**HL**) o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:

12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado – 16 valores

Licenciatura – 18 valores

Mestrado / Doutoramento – 20 valores

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos e comprovados.

b) No fator formação profissional (**FP**) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

A tradução numérica deste fator far-se-á do seguinte modo:

Por cada ação/curso de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20)

- Sem ações de formação/Formação Profissional não comprovada – 0 valores

- Formação Profissional comprovada:

TIPO	VALORAÇÃO
Ações/Cursos de formação com duração > 35 horas	2 valores cada ação/curso
Ações/Cursos de formação com duração ≤ a 35 horas	1 valor cada ação/curso
Seminários e Workshops	0,5 valores cada

J. J. J. J.
J. J. J. J.



c) A avaliação da experiência profissional (**EP**) será feita do seguinte modo.

Sem experiência profissional/Experiência não comprovada - 0 valores

Até 6 meses — 12 valores

Superior a 6 meses até um ano — 14 valores

De 1 ano até 2 anos — 16 valores

De 2 anos até 3 anos — 18 valores

Superior a 3 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra;

d) A avaliação de desempenho (**AD**) só se aplicará aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado *ou colocados em situação de requalificação*:

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18 /2009, de 04 de setembro

Desempenho Inadequado — 10 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

3.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá uma duração prevista entre 15 a 20 minutos e visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito serão efetuadas um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A. SDCM



3.2.1 - Relativamente aos fatores da entrevista de avaliação de competências (EAC), o júri deliberou que serão avaliadas as seguintes competências:

- Realização e Orientação para Resultados;
- Orientação para o Serviço Público;
- Conhecimentos e Experiência;
- Organização e Método de Trabalho;
- Adaptação e Melhoria Contínua;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Inovação e Qualidade;

A correspondência de valores e competências identificadas será efetuada segundo a seguinte grelha classificativa:

Avaliação	Total: 7 competências
Nível Elevado = 20 valores	7 competências
Nível Bom = 16 valores	6 competências
Nível Suficiente = 12 valores	4/5 competências
Nível Reduzido = 8 valores	3 competências
Nível Insuficiente = 4 valores	1/2 competências

3.3 - Relativamente aos fatores da entrevista profissional de seleção (EPS), o júri deliberou será feita a média da valoração atribuída a cada fator, nos seguintes termos:

a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar

1.º Nível	Quando transpareça ter manifestado excelente nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma excelente aplicação prática às funções a desempenhar.	20 valores
2.º Nível	Quando transpareça ter manifestado muito bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma muito boa aplicação prática às funções a desempenhar.	16 valores

J. Lopes



3.º Nível	Quando transpareça ter manifestado bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma boa aplicação prática às funções a desempenhar.	12 valores
4.º Nível	Quando transpareça ter manifestado nível básico de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma razoável aplicação prática às funções a desempenhar.	8 valores
5.º Nível	Quando transpareça ter manifestado um fraco nível de conhecimentos global dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, e com uma aplicação prática inferior ao 4.º Nível.	4 valores

b) Capacidade de comunicação;

1.º Nível	Quando evidencia elevada capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassez de capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	4 valores

c) Capacidade de relacionamento interpessoal;

1.º Nível	Quando evidencia elevada capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	12 valores

J. Dem



4.º Nível	Quando evidencia pouca capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassez de capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	4 valores

d) Motivação;

1.º Nível	Quando evidencia elevada motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassa motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	4 valores

A classificação da EPS resultará da média da soma da notação atribuída pelo júri em cada fator e será inscrita numa grelha de avaliação, cujo modelo se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

4. A ordenação final (OF) dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

J. *[Assinatura]*
Heres



EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

5 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento.

6 – Prioridade no Recrutamento: Em cumprimento dos artigos 30.º e 37.º da LTFP, o recrutamento efetua-se, sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, pela seguinte ordem:

- a) Candidatos aprovados em situação de requalificação;
- b) Candidatos aprovados com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido;
- c) Restantes candidatos.

6.1 Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar na ordenação final, são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125 – A/2019 de 30 de abril:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

6.2. - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Isabel CSM

Ana Lopes

Wilson Faj



FICHA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Carreira/categoria: Assistente Técnico / Assistente Técnico

NOME DO CANDIDATO: _____

Fatores em apreciação	Votação nominal			Deliberação	Classificação
	Presidente	Vogal	Vogal		
Fator A					
Fator B					
Fator C					
Fator D					

Resultado	
-----------	--

Temas abordados na Entrevista Profissional de Seleção:

- a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
- b) Capacidade de comunicação;
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- d) Motivação

Membros do Júri

Isabel *sm*

Ana Lopes

Nelson *ftz.*



Parâmetros de Avaliação e Classificação

a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

Elevado	Quando transpareça ter manifestado excelente nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma excelente aplicação prática às funções a desempenhar.	20 valores
Bom	Quando transpareça ter manifestado muito bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma muito boa aplicação prática às funções a desempenhar.	16 valores
Suficiente	Quando transpareça ter manifestado bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma boa aplicação prática às funções a desempenhar.	12 valores
Reduzido	Quando transpareça ter manifestado nível básico de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma razoável aplicação prática às funções a desempenhar.	8 valores
Insuficiente	Quando transpareça ter manifestado um fraco nível de conhecimentos global dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, e com uma aplicação prática inferior ao 4º. Nível.	4 valores

b) Capacidade de comunicação;

Elevado	Quando evidencia elevada capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	20 valores
Bom	Quando evidencia grande capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	16 valores
Suficiente	Quando evidencia suficiente capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	12 valores
Reduzido	Quando evidencia pouca capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	8 valores
Insuficiente	Quando evidencia escassez de capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	4 valores

c) Capacidade de relacionamento interpessoal;

Elevado	Quando evidencia elevada capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	20 valores
Bom	Quando evidencia grande capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	16 valores
Suficiente	Quando evidencia suficiente capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	12 valores
Reduzido	Quando evidencia pouca capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	8 valores
Insuficiente	Quando evidencia escassez de capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	4 valores

d) Motivação;

Elevado	Quando evidencia elevada motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	20 valores
Bom	Quando evidencia grande motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	16 valores
Suficiente	Quando evidencia suficiente motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	12 valores
Reduzido	Quando evidencia pouca motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	8 valores
Insuficiente	Quando evidencia escassa motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	4 valores



FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

- Com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou colocados em situação de requalificação -

Nome Candidato: _____

			%
a	Habilitação Literária (*)	12.º Ano de Escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado – 16 valores	25%
		Licenciatura – 18 valores	
		Mestrado / Doutoramento – 20 valores	
v	Formação Profissional (*) (até ao limite de 20 valores) - relacionadas com a área do posto de trabalho	Sem ações de formação — 0 valores	25%
		Ações/Cursos de formação com duração ≤ a 35 horas —1 valores cada ação/curso	
		Ações/Cursos de formação com duração > 35 horas — 2 valores cada ação/curso	
		Seminários e Workshops – 0,5 valores cada	
a	Experiência Profissional (*) - só será contabilizado o tempo correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar e devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra	Sem experiência profissional / Experiência não comprovada - 0 valores	25%
		Até 6 meses — 12 valores	
		Superior a 6 meses até 1 ano — 14 valores	
		De 1 ano até 2 anos — 16 valores	
		De 2 anos até 3 anos — 18 valores	
ç	Avaliação de Desempenho (*) - poder-se-á a avaliação relativa ao último período avaliado, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.	Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro	25%
		Desempenho Inadequado — 10 valores	
		Desempenho Adequado — 15 valores	
		Desempenho Relevante — 18 valores	
		Desempenho Excelente — 20 valores	

(*) Preencher de acordo c/ a Acta n.º 1

(**) Preencher conforme Aviso de Abertura

AC = (HL x 25 %) + (FP x 25 %) + (EP x 25 %) + (AD x 25 %)

AC = Avaliação Curricular

HL = Habilitação Literária

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Total =

S. Dur
J.
Algarves



FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

- Com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo ou sem relação jurídica de emprego público -

Nome Candidato _____

a v a l i a ç ã o c u r r i c u l a r	Habilitação Literária (*)	12.º Ano de Escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado – 16 valores Licenciatura – 18 valores Mestrado / Doutoramento – 20 valores	30%
	Formação Profissional (*) (até ao limite de 20 valores) - relacionadas com a área do posto de trabalho	Sem acções de formação — 0 valores Acções/Cursos de formação com duração ≤ a 35 horas — 1 valores cada acção/curso Acções/Cursos de formação com duração > 35 horas — 2 valores cada acção/curso Seminários e Workshops – 0,5 valores cada	30%
	Experiência Profissional (*) - só será contabilizado o tempo correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar e devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra	Sem experiência profissional / Experiência não comprovada - 0 valores Até 6 meses — 12 valores Superior a 6 meses até 1 ano — 14 valores De 1 ano até 2 anos — 16 valores De 2 anos até 3 anos — 18 valores Superior a 3 anos — 20 valores	40%

(*) Preencher de acordo c/ a Acta n.º1

(**) Preencher conforme Aviso de Abertura

Total =

$$AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$$

AC = Avaliação Curricular

HL = Habilitação Literária

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

DLN
J.
Pág. 1 de 1